

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА «ДРУЖБА»
ЭНГЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**Коллективный договор
между работниками и работодателем
Муниципального бюджетного учреждения
Центр народного творчества «Дружба»
Энгельсского муниципального района**

г. Энгельс ул. Ломоносова 21 «А»
тел.: 74-58-41

на 2019 – 2022 годы

количество работников – 108 (сто восемь) человек

г. Энгельс
2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР (далее учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Договор заключён между работодателем в лице директора учреждения **Злобиной Светланы Владимировны**, действующей на основании устава и работниками учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя профсоюзного комитета МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР **Андреевой Людмилы Юрьевны**.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ; Законом РФ «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»; Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 гг.; Региональным отраслевым соглашением между министерством культуры Саратовской области и Саратовской областной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2017-2019 гг., Соглашение о социальном партнёрстве в сфере труда между управлением культуры администрации Энгельсского муниципального района, Энгельсской районной профсоюзной организацией работников культуры и администрацией Энгельсского муниципального района на 2017 – 2020 годы;

1.3. Коллективный договор разработан для создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- директор – далее работодатель;
- профсоюзная организация - представитель работников (далее – профсоюзный комитет).

1.6. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию профсоюзным комитетом.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.11. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах в соответствии с ТК РФ, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 ТК РФ). Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются работодателем и согласовываются с профсоюзным комитетом.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57, ст.60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениям, коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу с заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на определённый срок при принятии на работу совместителя;
- при заключении трудового с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.57, 58 ТК РФ);
- изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу производить только по письменному соглашению сторон. За исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращения численности и штата, с участием профкома (ст.82 ТК РФ);
- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможному расторжению договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников, соответственно, не позднее, чем за три месяца (ст.12 п.2 ФЗ РФ «О профсоюзах»);
- обеспечить преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- работники в период временной нетрудоспособности, во время пребывания в очередном, учебном отпуске или отпуске по уходу за ребенком
- «семейные», при наличии двух или более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии десять лет и более;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- матери, имеющие детей-инвалидов до 18 лет, матери-одиночки, имеющие детей до 14 лет;
- работники моложе 18 лет;

- расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по п.2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст.373 и 374 ТК РФ;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- предоставлять лицам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период до двух месяцев.

2.4. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Оплата труда работников МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр народного творчества «Дружба» Энгельского муниципального района. Положение утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.3. В состав заработной платы работников входят: оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в пределах выделенных субсидий.

3.4. Если субсидии на компенсационные и стимулирующие выплаты не выделяются, то системы и формы оплаты труда, размеры доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются Работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств за счет свободных вакантных ставок по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе критериев оценки эффективности работы для всех категорий работников учреждения, измеряются качественными и количественными показателями. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3.5. Доплаты компенсационного характера за условия, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством (ст. 149 ТК РФ).

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников доплата работникам производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

3.7. Величина стимулирующих надбавок и доплат, премий работникам устанавливается в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр народного творчества «Дружба» Энгельского муниципального района» и «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения Центр народного творчества «Дружба» Энгельского муниципального района»

3.8. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу
 - ст.64 ТК РФ – обстоятельства, запрещающие отказывать в заключении договора;
 - ст.220 ТК РФ – защита прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
 - ст.287 ТК РФ – гарантии при совмещении работы;
 - ст.259 ТК РФ – категории работников, которых запрещено направлять в служебные командировки и привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время и праздничные дни, без их письменного согласия;
 - ст.262 ТК РФ – предоставление дополнительных выходных дней лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.
- при переводе на другую работу
 - ст.72, 72.1, ТК РФ – условия перевода на другую работу;
 - ст.72.2 ТК РФ – обстоятельства, допускающие временный перевод на другую работу;
 - ст.73 ТК РФ – условия перевода на другую работу по медицинским показаниям;
 - ст.74 ТК РФ – изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
- при увольнении
 - ст.178 ТК РФ – размер выходного пособия при увольнении;
 - ст.179 ТК РФ – преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;
 - ст.180 ТК РФ – расторжение трудового договора при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации;
- при оплате труда
 - ст.142 ТК РФ – ответственность работодателя и права работников при нарушении сроков выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику;
 - ст.256 ТК РФ – порядок предоставления отпуска и выплат пособия по уходу за ребенком;
 - при направлении в служебные командировки
 - ст.167 ТК РФ – сохранение места работы и среднего заработка при направлении в служебную командировку;
 - ст.168 ТК РФ – возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;
 - при совмещении работы с обучением
 - ст.177 ТК РФ – порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования;
 - при вынужденном прекращении работы по вине работодателя
 - ст.157 ТК РФ – оплата времени простоя;
 - ст.414 ТК РФ – правовое положение работников в связи с проведением забастовки;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска
 - ст.116-119 ТК РФ – порядок и условия предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - ст.123 ТК РФ – очередность предоставления отпуска;
 - ст.124 ТК РФ – случаи продления или переноса ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - ст.125 ТК РФ – правила разделения ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией;

- ст.127 ТК РФ – реализация права на отпуск при увольнении работника;
- ст.128 ТК РФ – предоставление отпуска без сохранения заработной платы.
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
 - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.9. Работники при прохождении диспансеризации в установленном законом порядке имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранение за ними места работы и среднего заработка.

Повышенный уровень гарантий полагается трудящимся пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до достижения возраста выхода на пенсию): они могут рассчитывать на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год.

Для реализации данного права работникам необходимо подать работодателю соответствующее заявление и согласовать дату освобождения от работы.

3.10. Работодатель обязуется:

- своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда;
- выплачивать заработную плату, не реже двух раз в месяц путем перечисления на электронную платежную карту 15-го и 30-го числа каждого месяца при условии своевременного финансирования. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем, производить выплату накануне этого дня;
- ежемесячно, перед получением заработной платы, выдавать каждому работнику расчетный лист установленного образца;
- сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой заработной платы более 15 дней, все права, предусмотренные трудовыми договорами и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме;
- в случае задержки заработной платы рассчитывать и выплачивать компенсацию в соответствии со ст.236 ТК РФ;
- уведомлять работников в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений.

3.11. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения культуры. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца до начала их действия под роспись.

3.12. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы согласно смете (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки из внебюджетных средств (ст. 187 ТК РФ).

3.13. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.12. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением. Работникам, направленным на обучение работодателем или впервые поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

3.15. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, по решению учреждения могут также направляться на выплату стимулирующего характера работникам, участвующих в выполнении муниципального задания.

3.16. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или просьбе работников – членов профсоюза за защитой социально-трудовых прав, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров, судах.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка принятыми собранием трудового коллектива и утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с Профкомом.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР составляет 40 часов в неделю.

4.4. В течение рабочего времени предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них также определяется:

- продолжительность еженедельного непрерывного отдыха;
 - порядок предоставления выходных и праздничных дней в соответствии с законодательством.
- 4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, изданному по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и с письменного согласия работника.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работников, получающих оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренного системой оплаты труда учреждения.

Оплата в повышенном размере или ее компенсация производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются или компенсируются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере сверх заработной платы, а день отдыха дополнительной оплате не подлежит, но за этот день сохраняется заработная плата.

Стороны исходят из того, что в данной ситуации происходит перенос дня отдыха на другой день, что не влечет за собой уменьшения заработной платы работника. (формулировка с учетом изм. В ТК РФ от 18.06.17 и Пост. КС РФ №26-П от 28.06.18).

Привлечение работников учреждения к выполнению работы не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями работника, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

4.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, и может быть использован ими, в любое удобное время (ст.267 ТК РФ).

4.8. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 122, 123 ТК РФ). Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника (ст.125 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работником в течение отпуска (ст.124 ТК РФ). По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть представлены с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.10. В удобное время отпуск предоставляется:

- работникам, имеющим трех и более детей до 12 лет, по истечении шести месяцев непрерывной работы (ст. 262.2 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ).

4.11. Предоставлять краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы по заявлению работников в случаях:

- бракосочетание – 3 дня;
- свадьба детей – 3 дня;
- на проводы детей в армию – 1 день;
- рождение ребенка (супругу) – 2 дня;
- переезд на новое место жительства – 3 дня;
- юбилеи 50, 55, 60 и 65 лет– 1 день;
- смерти членов семьи – 3 дня.

4.12. Установить дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (согласно Приложению № 1).

4.13. Установить дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 календарных дня председателю профсоюза и членам профгруппы.

4.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по соглашению между работником и работодателем.

4.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. **Работодатель** в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах. Обязанности по охране труда возложить на инженера по охране труда;
- для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, организовывать обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим. В сроки, регламентированные нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить с работниками повторный, внеплановый и целевой инструктаж по охране труда;
- не реже двух раз в год проводить проверку соблюдения требований противопожарной безопасности и состояния средств пожаротушения во всех подразделениях;
- обеспечить в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в помещении МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР;
- на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 2);
- обеспечить страхование работника от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя;
- организовывать совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда.

5.2. На основании ФЗ РФ «О специальной оценке условий труда» № 426 от 28.12.2013 года проводить в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

- соблюдать противопожарные, гигиенические нормы, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка в МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР;
- постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современного производства;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о несчастных случаях, имевших место в помещении МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуациях создающих угрозу жизни и здоровья сотрудников и посетителей МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР;
- оказывать содействие администрации в создании условий труда и отдыха работников коллектива.

5.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в случаях выявления нарушений предлагать работодателю устранить их. Информировать соответствующие органы о нарушениях.
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.
- оказывать консультативную помощь работникам в вопросах охраны труда.
- участвовать в проверке знаний по технике безопасности всех работников, охране труда и предупреждению травматизма, профзаболеваний в учреждении.

- участвовать в организации отдыха и оздоровления работников учреждения и их детей.

6. СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе: страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца, в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в Федеральную налоговую службу Российской Федерации ежемесячно, в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников.
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет, по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- представлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения перерасчета и выплаты обязательного страхового обеспечения;

6.2. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).

6.3. Производить выплату пособий:

- по беременности и родам,
 - единовременного пособия за постановку на учет в ранние сроки беременности,
 - единовременного пособия при рождении ребенка,
 - ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет,
- на карту национальной платежной системы «Мир».

6.4. Стороны согласились, что за счет средств организации, профсоюзного бюджета и средств социального страхования проводят мероприятия по созданию условий для отдыха работников, их детей и членов семей, а также по организации их культурного досуга.

6.5. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- обеспечивать досуг и отдых работников;
- оказывать материальную помощь нуждающимся с письменного заявления лицам, являющимся членами профсоюзной организации;
- поощрять ветеранов труда и юбиляров;
- создавать обстановку взаимного уважения и взаимопонимания;
- добиваться создания в коллективе здорового морально-психологического климата;
- организовывать льготное предоставление санаторно-курортного лечения и отдыха в профсоюзных санаторно-курортных здравницах РФ;
- организовывать путевки в Детские оздоровительные лагеря для детей до 14 лет включительно;
- обеспечить бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста до 14 лет включительно.

6.6. Стороны договорились производить оплату дней нетрудоспособности в установленном порядке.

6.7. Профком выявляет потребности работников в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, ведет учет нуждающихся, оказывает содействие в приобретении путевок.

6.8. В целях поддержки семьи, материнства и детства **Работодатель обязуется:**

- выплачивать дополнительные ежемесячные пособия матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- предоставлять оплачиваемый день отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников 1-го класса начальной школы.

6.9. Работодатель совместно с Профкомом представляет работников, добросовестно и качественно исполняющих свои обязанности к поощрению в виде вручения им Почетной грамоты и объявления благодарности.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЙТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Профсоюзный комитет представляет интересы и защищает права членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений, в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399,400 ТК РФ, п.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

7.4. «Работодатель» обязан оказывать содействие профорганизации, профкому и их деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не вмешиваться в установленную деятельность профсоюзной организации;
- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации;
- предоставлять возможность участи председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (ст.53 ТК РФ);
- ежемесячно и бесплатно перечислять при наличии письменных заявлений работников на р/с Саратовской областной организации РПРК и Энгельсского городского профсоюза работников культуры членские взносы в размере 1 % от зарплаты работника. Взносы перечисляются одновременно с выплатой зарплаты. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств;
- предоставлять профкому помещение для проведения собраний, конференций заседаний без нарушения нормальной деятельности организаций;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется организацией;
- предоставлять членам выборного профсоюзного органа организации, уполномоченному профсоюза по охране труда, членам профсоюза, работающим в совместно созданных с администрацией комиссиях, не освобожденным от производственной работы, свободное время с

сохранением среднего заработка для выполнения их общественных обязанностей в интересах коллектива, в том числе и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

- гарантировать освобождение от производственной и творческой деятельности членов выборных профсоюзных органов (делегатов съездов, конференций, членов пленума), участников собраний, созываемых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством.

7.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

- увольнение по инициативе представителя работодателя, руководителей

(их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

7.7. Работа в качестве представителя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

7.8. Увольнение по инициативе администрации, председателя профсоюзного комитета организации в соответствии со ст.376 ТК РФ в течении 2 лет после окончания выборных полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.9. Члены профсоюза пользуются дополнительными льготами:

- правом на бесплатную юридическую помощь;
- правом на защиту профсоюзом в случае трудового конфликта;
- получение материальной помощи.

7.10. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

7.11. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения культуры подлежат:

- распределение выплат стимулирующего характера;
- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Профсоюзная организация обязуется:

- Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Организовывать учебу профсоюзного актива, в том числе совместно с администрацией.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.
- Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза
- Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

9. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

9.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в производство, улучшения качества труда.

9.2. Работодатель обязуется:

- создать систему подготовки персонала (обучение новым и смежным профессиям, повышение квалификации работников различных категорий) исходя из потребности предприятия и на основании заявок структурных подразделений;
- включать молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска в количестве дней с сохранением среднемесячной заработной платы;
- предоставлять работникам, обучающимся впервые в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы; в соответствии со ст.165 ТК РФ.
- проводить анализ причин увольнения (высокой текучести по конкретным профессиям; удовлетворенность (неудовлетворенность) условиями и оплатой труда);
- устанавливать по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда: продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы (если производственные условия допускают такую возможность).

9.3. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- организации конкурсов профессионального мастерства;
- обеспечению работников – студентов учебных заведений всех форм обучения работой в соответствии с графиком, позволяющим регулярно посещать занятия, не направлять их в командировки во время сдачи экзаменов.

9.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современного производства.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Разногласия, споры и конфликты, возникающие при исполнении настоящего Коллективного договора, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами через совместную комиссию. Комиссия рассматривает ход выполнения коллективного договора не реже 1-го раз в год и информирует о результатах работников МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР.

10.4. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрания трудового коллектива не реже одного раза в год.

10.5. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать требования настоящего законодательства, устранять причины, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.6. В случае реорганизации одной из сторон коллективного договора, права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к правопреемнику.

10.7. Все изменения и дополнения коллективного договора принимаются по соглашению сторон, оформляются в виде приложения к коллективному договору и доводятся до сведения коллектива МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

10.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ).

10.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет.

10.10. Предыдущий Коллективный договор на 2019-2022 годы утратил силу в связи с реорганизацией учреждения в форме присоединения.

Коллективный договор принят на общем собрании от «__» _____ 2019 года

От Работодателя:

Директор МБУ Центр
народного творчества «Дружба» Энгельского
муниципального
района

_____ С.В.Злобина

От Работников:

Председатель
профсоюзного комитета
МБУ Центр народного творчества «Дружба» Энгельского
муниципального района
_____ Л.Ю. Андреева