

**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**

413116 г. Энгельс ул. Ломоносова зд. 21 «А»
тел.: 8(8453)74-58-41

на 2026 – 2029 годы

количество работников – 84 (восемьдесят четыре) человека

г. Энгельс
2026 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. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Конституции РФ; Трудового кодекса РФ; ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Законом РФ «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»; Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 гг.; Региональным отраслевым соглашением между министерством культуры Саратовской области и Саратовской областной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2026-2028 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 2023 – 2026 годы и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации, в которых содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

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 Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Сторонами коллективного договора являются: МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР, в лице директора **Гаврюшиной Светланы Владимировны**, действующего на основании Устава – далее «Работодатель» и работники МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников культуры **Андреевой Людмилы Юрьевны**, действующего на основании Устава общероссийского профсоюза работников культуры, именуемого в дальнейшем – «Профсоюзный комитет».

1.6. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (или филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения учреждения), независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.8. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения (ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. Стороны принимают все зависящие от них меры для урегулирования конфликтов, возникших в социальной и производственной сферах. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если оно не установлено действующим законодательством.

1.10. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или не выполняющие принятые обязательства, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст. 54 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.12. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до 24 февраля 2029 года. Коллективный договор сохраняет свою силу в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (в период его действия).

1.13. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не ранее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

1.14. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК.

Трудовые отношения с дистанционными работниками, их права и обязанности регулируются и регламентируются Положением о дистанционной работе в МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым 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 определеннный срок при принятии на работу совместителя;
- при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении;
- проводить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности. Сотрудникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством.
- 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;
- 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;
 - сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении 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 профессиональных союзах»);
 - обеспечить преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией;
 - 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.

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» Энгельсского 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 фонда определенного для оплаты труда.

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 применяется принцип «прозрачности» (создание соответствующей комиссии с участием представителя профсоюзного комитета).

3.4. Доплаты компенсационного характера за условия, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством.

3.5. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, по решению учреждения могут также направляться на выплаты стимулирующего характера работников.

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, доплата работникам производится в пределах фонда оплаты труда по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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» Энгельсского муниципального района» и «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения Центр народного творчества «Дружба» Энгельсского муниципального района».

3.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством.

3.9. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся сотруднику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством.

3.10. Сотрудникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении сотрудника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

3.11. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с директором. Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может расценено как нарушение работником трудовой дисциплины. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

3.12. 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. Если сотрудник принят до 15-го числа календарного месяца, то за первый месяц выдача заработной платы за фактически отработанное время в первой половине месяца производится дважды: 15-го числа вместе с оплатой труда других сотрудников за вторую половину прошлого месяца и 30-го числа текущего месяца;
- 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 два месяца до предполагаемых изменений.

3.13. 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 два месяца до начала их действия под подпись.

3.14. 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.

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

3.16. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим 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.

3.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций 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. Нормальная продолжительность рабочего времени работников МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР составляет 40 часов в неделю.

4.3. 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.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 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.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, а также 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, предусмотренных 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 18.06.2017 и Пост. КС РФ № 26-П от 28.06.2018).

Взять день отдыха Работник вправе в течении года с даты выполнения обязанностей в выходной или праздник. Сотрудник также может присоединить отгул к отпуску в этом периоде.

За неиспользованные дни отдыха за работу в выходные и праздники Работодатель обязан выплачивать при увольнении компенсацию в размере разницы между повышенной и уже начисленной оплатой.

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.

4.5. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. 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 для них время года.

4.6. 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. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

4.8. Предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы по заявлению работников в случаях:

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

4.9. В целях поддержки семьи, материнства и детства Работодатель обязуется предоставлять оплачиваемый день отдыха (1 сентября) родителям, имеющим детей-учеников 1-11го класса школы.

4.10. Установить дополнительные оплачиваемые отпуска сотрудникам с ненормированным рабочим днем.

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

4.12. 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. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными сотрудниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения сотрудниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение сотрудников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание сотрудников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование сотрудников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного сотрудниками органа инструкций по охране труда для сотрудников.
- не реже двух раз в год проводить проверку соблюдения требований противопожарной безопасности и состояния средств пожаротушения во всех подразделениях;
- организовывать совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда.
- Сотрудник обязан:
 - соблюдать требования охраны труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
 - проходить обязательные медицинские осмотры.
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка в МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР;
 - оказывать содействие администрации в создании условий труда и отдыха работников коллектива.

5.3. 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. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. Профсоюзный комитет представляет интересы и защищает права членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений, в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом.

6.4. Работодатель, обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому и их деятельности.

6.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с 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 уставную деятельность профсоюзной организации;
- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации;
- предоставлять возможность участия 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 профсоюзные 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 организации;
- 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 осуществляются организацией;
- предоставлять членам выборного профсоюзного органа организации, уполномоченному профсоюзу 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.

6.6. 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).

6.7. 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.

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

6.9. Члены профсоюза пользуются дополнительными льготами:

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

6.10. Предоставлять 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.

6.11. 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.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. 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.
- 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 и внуков дошкольного и школьного возраста до 14 лет включительно.

8. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

8.1. 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 деятельность организации, улучшения качества труда.

8.2. 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 работникам, 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, в установленном порядке в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ 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).

8.3. Профсоюзный комитет 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.

8.4. Работник обязан постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современного производства.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

9.2. 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.

9.3. 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.

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

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

9.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновные лица, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

Копия документа, выданная на основании документа от 19.07.2025

<p>От Работников: Президент профсоюзного комитета МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР Л.О. Андреева</p>	<p>От Работодателя: Директор МБУ ЦНТ «Дружба» ЭМР С.В. Гаврюшина</p>
--	--



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
19 (девятнадцать) листов
Директор МБУ ЦНТ
«Дружба» ЭМР
С.В. Гаврюшина

