1. **Общие положения**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношениями организации заключенным между работниками МБУК ДНТ «Эйгэ» и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в Республиканском (Региональным) соглашении «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия)» между Правительством РС(Я) федерацией профсоюзов РС(Я) и Республиканскими объединениями работодателей.

* 1. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.
  2. Сторонами коллективного договора являются работодатель МБУК ДНТ «Эйгэ» представленный в лице Петровой Клавдии Васильевны, директора МБУК ДНТ «Эйгэ», именуемый далее «работодатель», и работники организации, именуемые далее «работники», представленные профсоюзной организацией, именуемой далее «профсоюз», в лице ее председателя Алексеевой Гульнары Павловны.
  3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников.
  4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией.
  5. Для проведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год. 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, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенда).
  6. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

- создания благоприятного психологического климата в комплекте.

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работником работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимых для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи и исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

1.9. Профсоюз как представитель работников обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, качественное своевременное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении условий их труда;

- добиваться повышения уровня жизни работников, проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений. Настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

1.10. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать установленные нормы труда;

- способствовать эффективности качества труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо руководителю о возникновении ситуации представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества (фонда) работодателя;

- соблюдать и сохранять благоприятный психологический климат коллектива, уважать права друг друга содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления, и передать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- работник несет материальную ответственность за реальное уменьшение наличного имущества работодателем за прямой действительный ущерб (ст.238 ТК).

1.11. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от них должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателям на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению.

**2.Трудовой договор**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора и письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором;

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в отдельных случаях.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения;

2.3. Работодатель и работник обязуются выполнить условия заключения трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, их заместителей – не более шести месяцев).

При удовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника, не выдержавшего испытание.

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше одного месяца, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины;

2.6. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности. С этой целью сторонами разработан «План повышения квалификации и подготовки кадров»;

2.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяются работодателем с учетом мнения профкома.

Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии и организации вакансий.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку и произвести с ним расчет.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери;

- все работники, признанные при аттестации соответствующим квалификации;

- лица, с которыми заключен срочный договор по инициативе работодателя.

**3.Защита персональных данных работника**

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных обязаны соблюдать общие требования по ст.86 ТК. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателям с соблюдением требований ТК и иным федеральным законом. Лица виновные и нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном ст.90 ТК, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

**4.Оплата труда**

4.1. Оплата труда работников производится по штатному расписанию согласно коллективному договору, системы и положением об оплаты труда;

4.2. Конкретные тарифные ставки (оклады), их повышение, отдельные доплаты, надбавки и выплаты по категории работников и отдельным работникам производятся в соответствии с законодательством РФ, РС (Я) и на основании результатов аттестационной комиссии;

4.3. Работодатель вправе заключать срочные трудовые договоры по производственной необходимости в пределах ФОТ для выполнения оперативных работ;

4.4. Отдельные работники за профессиональное мастерство, за добросовестное отношение к работе, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания могут быть премированы в конце календарного года в размере до 10 МРОТ в пределах ФОТ;

4.5. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

4.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей) и обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.7. Конкретные доплаты за совмещение профессий (должностей) и обязанностей устанавливаются приказом работодателя;

4.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата;

4.9. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средняя заработная плата;

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время;

4.10. Работодатель обязуется предоставлять информацию о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате сумм;

Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления на указанные работниками счета в банках по письменному заявлению работников. Дата: 15 числа в конце месяца 30 числа.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы, либо при получении заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза;

4.11. Режим рабочего времени определяется согласно правилу внутреннего трудового распорядка;

4.12. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. Оплата производится за все фактические часы работы, приходящиеся на выходные или праздничные дни. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По заявлению работника сокращенное рабочее время предоставляется в случаях, предусмотренных ст. 93 ТК;

4.13. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска . В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника (по письменному заявлению) до получения им отпускных выплат. За задержку выплаты заработной платы, отпускных работодатель несет материальную ответственность «Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы и других выплат, причитающихся работнику»

За нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Дата с 15 числа, в конце месяц 30 числа;

4.14. Работодатель обязуется выплачивать командировочные расходы работникам вне района при предоставлении соответствующих документов, согласно НПА МБУК ДНТ «Эйгэ» МО «Тасагарский наслег»;

При выезде работника в командировку в выходные или нерабочие праздничные дни, ему по возвращении должен быть предоставлен дополнительный день отдыха. Если работник не желает воспользоваться дополнительным днем отдыха, оплата труда ему должна производиться.

Работодатель должен извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

4.15. Выполнения работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

**5.Вопросы занятости**

5.1. Все вопросы связанные с изменением структуры организации реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профкома;

5.2. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения Финансово-экономического положения организации;

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, предоставлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи;

5.5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста, которым до выхода на пенсию по старости осталось 5 лет;

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

5.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации (филиала организации), сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца;

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается;

5.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальности квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации;

Массовом высвобождении работников уведомить работников не позднее, чем за 3 месяца до процедуры увольнения. Массовым высвобождением в учреждении считать, если за 3 человека в течении одного месяца;

5.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивать выходные пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения ( с зачетом выходного пособия);

5.9. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ;

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель Учреждения.

**6. Выплата пособий и компенсаций, гарантий работникам**

6.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- 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 работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производится за счет средств работодателя.

6.2. Гарантии работникам, избранными в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами настоящего Кодекса.

Членам комиссий по трудовым спором предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

6.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяцев;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям; слушателям подготовительных отделений высшего образовательного образования для сдачи экзамена; совмещающим учебу с работой для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней;

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд место нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

6.4. Работникам, направленным на обучения работодателям или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 2 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяцев;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям; слушателям подготовительных отделений высшего образовательного образования для сдачи экзамена; совмещающим учебу с работой для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней;

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд место нахождения соответствующего учебного заведения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

6.5. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов - на 30 календарных дней в течение 1 года;

6.6. Учреждения оплачивает работникам стоимость расходов о прохождению медицинского осмотра, согласно подтверждающим документам. Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется один день один раз в 3 года с сохранением заработной платы. Работникам, достигшим возраста 40 лет – один рабочий день один раз в год с сохранением заработной платы. Работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) предоставляется ежегодно 2 рабочих дня с сохранением заработной платы. Работник письменно предупреждает работодателя о прохождении медосмотра, после прохождения медосмотра предоставляет работодателю справку с медицинского учреждения о прохождении медосмотра. В случае прохождения медосмотра за один день, на второй день работник выходит на работу

6.7. Случае смерти работника и членов его семьи Учреждения оказывается действия, исходя из своих материальных возможностей.

6.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 ст.81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 ст.81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний заработок на период на трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.178 ТК РФ).

6.9. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию годовую по согласованию с комиссией, награждает ценным подарком, почетной грамотой предоставляет к званию лучшего по профессии).

6.10. Работодатель оплачивает стоимость проезда и перевоза багажа весом до 30 кг к месту использования отпуска работника учреждения и членам семьи неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные) в территории Российской Федерации по существующему административно – территориальному делению и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) 1 раз в два года.

Оплата стоимости проезда работника и члена его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно проводится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

6.11. Выплата коммунальных услуг, иных компенсационных выплат производится в соответствии с законодательствами РФ, РС(Я), на основании устава и НПА МБУК ДНТ «Эйгэ» .

6.12. Трудовые гарантии всех участников СВО (мобилизованных, контрактниках и добровольцев). Так, работодатель не может их уволить из – за призыва на военную службу. Трудовой договор с ними приостанавливается на весь период участия СВО. Основанием приостановление трудового договора является повестка из военкомата или уведомление о заключение контракта. Во время приостановления трудового договора заработная плата не начисляется.

6.13. За участниками СВО сохраняется рабочее место, а также все социально - трудовые гарантии, права на предоставление которых они получили до начало военной службы.

6.14. Супругом участников СВО также гарантированы некоторые трудовые льготы. В частности:

- преимущественное право при сокращении отдается второму родителю, имеющему ребенка до 18 лет;

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни возможно только с письменного согласия второго родителя, имеющего ребенка до 14 лет;

- отпуск супруге предоставляется по желанию одновременно с отпуском супруга – военнослужащего. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы;

- отпуск без сохранения зарплаты супругам (а также родителям) военно -служащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с ее прохождением, - до 14 календарных дней в году.

**7. Рабочее время и время отдыха. Отпуска.**

7.1. Для работников МБУК ДНТ «Эйгэ» устанавливается 5-тидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю 36 ч. для женщин.

7.2. Время ежедневного начала работы учреждения – 10 часов 00 минут, время окончания работы учреждения – 19 часов 00 минут.

7.3. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами утверждаемыми работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива учреждения, условиями трудового договора.

Время для отдыха и питания работников устанавливается: с 13-00ч. до 14-00 ч.

7.4. Не рабочими праздничными днями являются:

1,2 января – новый год;

7 января – Рождество;

23 февраля – День Защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

27 апреля – День Республики Саха (Якутия);

1, 2 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

21 июня – национальный праздник Ысыах (дата каждый раз назначается специальным указом);

4 ноября – День народного единства;

12 декабря - День Конституции РФ.

При совпадении выходного и праздничного нерабочего дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

7.5. Работодатель совместно с профкомом имеет право самостоятельно составлять и утверждать тарифы и расценки на хозяйственные работы в пределах утвержденной сметы расходов;

7.6. Работодатель предоставляет работникам обязательно ежегодный оплачиваемый отпуск в расчете на 5-ти дневную рабочую неделю:

- 28 календарных дней – основной отпуск

- 24 календарных дней – дополнительный отпуск

- 14 календарных дней – за ненормированный рабочий день согласно утвержденному списку (Приложение №1 к Коллективному договору)

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемым работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала.

7.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации;

7.8. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск;

7.9. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней;

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

7.10. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием – 3 дня;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 дня;

- для сопровождения детей в школу в первый класс – 1 день;

- для празднования юбилейных дат (50,55) со дня рождения – до 2 дней;

- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;

Также работникам, совмещающим работу с обучением – согласно от ст. 173-177 ТК РФ.

7.11. Одному из работающих родителей или лиц, их заменяющих, воспитывающих ребенка инвалида с детства, предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц или 24 календарных дня подряд в год, которые могут быть присоединены к очередному отпуску;

7.12. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников на основании письменного заявления:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст.262 ТК РФ);

- донорам – 1 день;

7.13. Отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться по письменному заявлению:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, либо ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в удобное для них время;

- работнику, получающему второе (высшее) образование – до 25 календарных дней;

- одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет дополнительный выходной предоставляется ежемесячно;

7.14.Требование быть на связи круглосуточно дистанционному работнику не допускается;

Работникам, временно переведенным на дистанционную работу выплачивается компенсация за использование принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также возмещения других расходов, связанных с выполнением ими должностных обязанностей (трудовой функции) дистанционно:

- за использование арендованного оборудования или оборудования, принадлежащего дистанционному работнику – 132 рубля;

- использование средств защиты информации – 100,5 рублей;

- за оплату услуги сотовой связи – 162 рубля;

- за оплату услуги по передаче данных и предоставление доступа к информационно-телекоммуникационной сети Интернет – 445 рублей;

- за оплату услуги по электроснабжению – 78,4 рубля;

- для получения компенсации за использование оборудования и возмещения расходов, связанных с их использованием, дистанционный работник до 10-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором им выполнялись должностные обязанности дистанционно, либо в течение пяти рабочих дней со дня окончания срока временного перевода на дистанционную работу, определенного в локальным нормативным акте о переводе, представляет работодателю заявление о выплате компенсации, возмещении расходов в связи с выполнением должностных обязанностей дистанционно. К заявлению прилагаются копии локального нормативного акта о переводе, акт выполненных работ, документы, подтверждающие понесенные расходы;

-работодатель обязуется обеспечить гибкую форму занятости, с возможностью дистанционного формата работы, женщин с детьми до 7 лет с учётом специфики работы и организационно-технических возможностей работодателя.

**8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровье и безопасность условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно – гигиенические условия, предотвращающие профессиональных заболеваний работников.

8.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем организации не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

8.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

8.4. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.5. Работодатель и профсоюз принимают на себя обязательства по организации физкультурно–оздоровительной, культурно – просветительской работы с работниками организации и членами их семей.

8.6. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. (согласно графика СОУТ);

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест работодатель согласовывает с выборным органом профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представители профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные лица профсоюза по охране труда.

8.7. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

8.8. Оплатить стоимость обучения и проверки знаний по охране труда руководителей, ответственных за охрану труда и пожарной безопасности в соответствующих учебных заведениях.

8.9. Работники обязаны выполнять требования техники безопасности и пожарной безопасности и охраны здоровья.

**9.Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. Профсоюзный комитет выделяет средства:

- в связи с юбилейными датами (50,55,60) – 4 000 руб.;

- работникам, в связи болезни онкологии и перенесшим сложную операцию -5 000 руб.;

- постройка нового дома -5 000 руб.;

- на похороны близких родственников, в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, и др.)оказана материальная помощь -10 000 руб.;

- на приобретение новогодних подарков для работников учреждения в зависимости от размера ежегодных взносов, но не менее 1000 руб.;

- ко дню пожилых всем работникам и ветеранам старше 60лет-500 руб.;

9.2. Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации строятся на основании законодательства, соглашении, коллективного договора;

9.3. Профсоюзная организация действует на основании Устава улусной профсоюзной организации работников культуры. Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством РФ;

* 1. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений;
  2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организация, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников работодатель обязан знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с профсоюзом.

* 1. Для осуществления уставной деятельности профсоюза работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляем ему всю необходимую информацию по социально – трудовым и другим вопросам.
  2. Работодатель согласовывает мнение профсоюза по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.
  3. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условий настоящего коллективного договора, до рассмотрений имеющихся разногласий.
  4. Работодатель обязуется создавать условия для организации профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз и организации труда работников, а также знакомить профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии работодателя.
  5. Требовать от работодатели соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.
  6. Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально – трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок (до трех месяцев) рассматривать по существу предложения профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.
  7. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции.
  8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы и заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлением работников, не являющихся членами профсоюза.
  9. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей:

Председателю профкома – 1 час в неделю;

Членам выборных профсоюзных органов – 1 час в неделю;

О предстоящем уходе председатель, члены профкома должны предупреждать руководителя организации.

9.15. Стороны обращаются к работникам с предложением о вступлении в Профсоюз для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней;

9.16.Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

Члены профсоюзных органов освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы, за счет работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.17. Согласно коллективному договору работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск председателю профсоюзного комитета – три календарных дня.

**10. Поддержка молодых специалистов**

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых работников культуры (далее в разделе – молодых специалистов) и их закреплению в учреждениях культуры:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенций, повышению мотивации к культурной деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым специалистам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых специалистов в рамках акции «Профсоюз-молодому специалисту»;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- моральное поощрение молодых специалистов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами культурных учреждений.

10.2. Работодатель обязуется:

- информировать молодых специалистов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе молодежного Совета;

- обеспечивать установленные в учреждении культуры (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;

**11.Заключительные положения**

11.1.Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания;

11.2.Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Работодатель и профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников.

11.3.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнении коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

11.4.Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение условий коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.5.Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.6.Продолжительность переговоров не должна превышать:

* трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
* одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

**От работодателя: От работников:**

Директор МБУК ДНТ «Эйгэ» Председатель первичной

Петрова К.В. профсоюзной организации

АлексееваГ.П.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П. М.П.

«23» марта 2024г. «23» марта 2024г.