**Утверждено на собрании**

**трудового коллектива,**

**профсоюзной организации**

**протокол № 01**

**от 10 января 2022 года**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального казённого учреждения культуры «Районный Дворец культуры Семилукского муниципального района Воронежской области»**

**на 2022-2024 годы**

 - 2 -

 **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными актами, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом учреждении культуры «Районный Дворец культуры Семилукского муниципального района Воронежской области» (далее — МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области», представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя выборного органа (далее — профком) первичной профсоюзной организации Насоновой Татьяны Николаевны;

- работодатель в лице его представителя – директора МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области» Исаевой Марины Анатольевны.

1.3. Предметом коллективного договора являются:

- взаимные обязательства сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области»;

- дополнительные гарантии, льготы и преимущества для работников МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области», создающие более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.4. Обеспечение дополнительных гарантий, установленных коллективным договором, осуществляется за счёт бюджетных средств.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех

 - 3 -

 работников МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области».

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 10 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения контракта с директором МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области».

1.10. При реорганизации МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.11. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трёх месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

1.12. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

**Раздел 2.** **трудовые отношения и гарантии занятости**

**2.1. Трудовой договор.**

 - 4 -

 2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

 2.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

 2.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

 2.1.4. Работодатель и его полномочный представитель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.1.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**2.2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

2.2.1. Стороны пришли к соглашению, что:

а) Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и

 - 5 -

переподготовки кадров для нужд МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области».

б) Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификация работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области».

2.2.2. Работодатель обязуется:

а) Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в сроки, соответствующие требованиям профессии, и получение сертификата специалиста за счёт средств работодателя.

б) 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 в порядке и размерах бюджета, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

в) Предоставлять в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования (поступающим в учреждения высшего и среднего профессионального образования) при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также при получении второго соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю учреждения.

**2.3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**.

2.3.1. Работодатель обязуется:

а) Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или

 - 6 -

штата работников, не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

б) в случаях наличия оснований к высвобождению принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников;

в) работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников (п.1, 2 ст.81 ТК РФ), предоставлять свободное от работы время (при наличии их письменных заявлений) в течение одного дня в неделюили нескольких часов в день для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы;

г) увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производить с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.3.2. Стороны договорились, что:

а) Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); одинокие матери, имеющие детей от 14 до 18 лет, и отцы, воспитывающие детей от 14 до 18 лет без матери; работники, избранные в состав руководящих органов профсоюза;

б) высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

**- 7 –**

**Раздел 3. режим труда и отдыха**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области», графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также трудовым договором, заключённым с работником.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

3.1.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Для руководителей клубных формирований: руководителей кружков, аккомпаниаторов-концертмейстеров, специалиста экспозиционной выставочной деятельности устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.1.3 Перерыв для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего

 - 8 -

ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.5. Работа в режиме гибкого рабочего времени.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.1.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, установленных ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия и без их согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх

 - 9 -

 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым К[одексом](file:///C%3A%5C%5CUsers%5C%5CUser%5C%5CDesktop%5C%5C%D0%9C%D0%9E%D0%98%20%D0%94%D0%9E%D0%9A%D0%A3%D0%9C%D0%95%D0%9D%D0%A2%D0%AB%5C%5C%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%A1%D0%9E%D0%AE%D0%97%5C%5C%D0%9A%D0%94%20%D0%A0%D0%94%D0%9A%20%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BB%D1%83%D0%BA%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80-%D0%BD%D0%B0.docx%22%20%5Cl%20%22Par1103) и иными федеральными законами.

3.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещёнпод роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.1.10. Продление, разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой месяц, год по инициативе работодателя, а также отзыв из отпуска, допускаются только с письменного согласия работника в случаях и в порядке, установленных ст.124-125 ТК РФ.

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

3.1.12. Не допускается замена денежной компенсацией отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Сокращать продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, на 1 час (ст.95 ТК РФ).

3.2.2. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

 - 10 -

 3.2.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск основным работникам с ненормированным рабочим днем:

- директору,

- заместителю директора,

- заместителю директора по проектной деятельности,

- художественному руководителю,

- заведующему методическим отделом,

- методисту,

- видеооператору,

- звукооператору,

- звукорежиссеру,

- светооператору,

- режиссеру,

- руководителям кружков

- аккомпаниаторам-концертмейстерам,

- руководителю любительского объединения «Дом Дружбы»,

- хормейстерам народных коллективов,

- балетмейстеру «народного» коллектива,

- специалисту по экспозиционной и выставочной деятельности,

- балетмейстеру,

- костюмеру,

- делопроизводителю.

Его продолжительность составляет 12 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.4. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, дополнительные отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и сдачи государственных экзаменов на основании личного заявления и справки – вызова, оформленного учебным заведением.

 3.2.5. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый в следующих случаях (в календарных днях):

- при рождении ребёнка в семье — 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;

- для проводов детей в армию — 2 дня;

 - 11 -

- в случае свадьбы работников (детей работника) — 3 дня;

- на похороны близких родственников — 3 дня;

- родителям, направляющим детей – школьников в первый класс - 1 день (1 сентября), а также родителям выпускников на выпускной вечер — 1 день..

 Указанные отпуска предоставляются, если событие произошло (наступило) в период работы работника.

3.2.6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать работу с материнством, освобождать беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка для прохождения связанного с беременностью медицинского обследования, если таковое не может быть проведено в нерабочее время; предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или удобное для них время.

3.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.4. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в течение рабочего года, а для лиц, совмещающих работу с обучением, время предоставления по их просьбе отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до одного календарного месяца (ст.12 ТК РФ).

 - 12 -

**Раздел 4. Оплата труда**

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.1.2. Дни выплаты заработной платы: за первую половину месяца — 16 числа текущего периода, за вторую половину — 1 числа следующего месяца.

4.1.3. Заработная плата выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области».

4.1.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем***.***

4.1.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) устанавливается в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

4.1.6. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий

праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

 - 13 -

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.8. Штатное расписание по всем видам персонала составляется в соответствии с Уставом и согласовывается с Учредителем. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. В письменной форме извещать каждого работника организации о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профкома.

4.2.2. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

4.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, независимо от вины работодателя.

4.2.4. Считать оплату труда работников приоритетным по сравнению с другими платежами и финансовыми операциями. Принимать исчерпывающие, оперативные меры по своевременной выплате заработной платы.

 - 14 -

4.2.5. Добиваться полного и своевременного финансирования МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области», обеспечивающего своевременную выплату заработной платы.

4.2.6. Осуществлять контроль за своевременностью выплаты заработной платы.

4.3. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы несёт работодатель.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы 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 своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.5. За работником на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их жизни и здоровью, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.6 Руководитель (работодатель) в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- выполнение сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона)

4.7. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения (работодатель) несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации

 4.8. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения (работодатель).

 -15 -

**Раздел 5. Охрана труда и здоровья**

5.1 Работодатель обязан обеспечить:

5.1.1. Право работников МКУК «РДК Семилукского муниципального района

Воронежской области» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;

5.1.2. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Воронежской области;

5.1.3. Проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.

5.1.4. Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

5.1.5. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.1.6. Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

5.1.7. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

5.1.8. Расследование в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

 - 16 -

5.1.9. Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также

представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.10. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

5.1.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области» и профессиональных заболеваний;

5.1.12. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

5.1.13. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения профкома;

5.1.14. Создание в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

5.2. Работник обязан:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МКУК «РДК Семилукского

 - 17 -

муниципального района Воронежской области», или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

5.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на

работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.3 Профком обязуется:

5.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

5.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.3.3. Проводить работу по защите социально-экономических и трудовых прав работников.

5.3.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда.

5.3.5. Направлять работодателю заявления о нарушении его заместителями, руководителями структурных подразделений законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

5.3.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений в комиссии по трудовым спорам и в суде.

5.3.7. Содействовать работодателю в работе по улучшению охраны труда и созданию работникам здоровых и безопасных условий труда.

5.3.8. Нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

5.3.9. Участвовать в работе комиссий МКУК «РДК Семилукского

 - 18 -

муниципального района Воронежской области» по аттестации работников, охране труда и других.

5.4. Профком совместно с работодателем:

5.4.1. Организуют и обеспечивают проведение контроля состояния условий

охраны труда, соблюдения санитарно-эпидемиологических мероприятий и выполнением санитарных правил, состояния пожарной и экологической безопасности.

5.5. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

5.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.7. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

5.9. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в

 - 19 -

соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Раздел 6. Социальные льготы и гарантии**

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством гарантий

и льгот работникам и их семьям.

6.1.2. Возмещать в установленном законом порядке расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья работника вследствие несчастного случая либо профессионального заболевания.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает работников пособиями по государственному социальному страхованию.

6.2.3. Компенсирует расходы на проезд общественным транспортом работникам, направленным в другую местность для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

6.2.4. Оказывает материальную помощь работникам за счёт экономии по фонду оплаты труда ежегодно к отпуску, а также на лечение, в связи с длительной болезнью.

6.2.5. Решение о конкретном размере единовременной материальной помощи принимает:

- работникам – руководитель (работодатель) Учреждения;

- руководителю Учреждения – учредитель Учреждения.

6.2.6. По ходатайству Работодателя за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу в МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области» успешная деятельность работника может быть отмечена:

* Почётной грамотой администрации МКУК «РДК Семилукского

 - 20 -

* муниципального района Воронежской области»;

- Почётными грамотами других вышестоящих органов. Работодатель может ходатайствовать перед соответствующими органами о награждении работника отраслевыми знаками за особые заслуги в сфере культуры, о присвоении Почётных званий в отрасли «культура».

6.2.7. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения могут производиться единовременные выплаты в размере до одного оклада (должностного оклада):

- в связи с профессиональными праздниками и установленными трудовым законодательством праздничными днями.

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения).

- при увольнении, в связи с выходом на пенсию.

6.2.8. Решение о конкретном размере премии принимает:

- работникам – руководитель (работодатель) учреждения,

- руководителю учреждения – учредитель учреждения

1. Работники МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области», нуждающиеся в санаторно-курортном лечении, имеют право на приобретение путёвок на льготной основе.
2. Работники, имеющие детей в возрасте до 15 лет, имеют право на приобретение льготных путёвок в детские оздоровительные лагеря.

6.5. Профком:

6.5.1. Организует поздравления членов профсоюза с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) и в иных случаях за счёт средств профсоюзной организации.

6.5.2. Готовит документы и направляет их в Обком профсоюза для оказания материальной помощи за счёт средств Обкома членам профсоюза в связи с несчастным случаем, длительной болезнью (три и более месяцев) и в иных

 - 21 -

особых случаях.

6.5.3. Своевременно направляет документы в Обком профсоюза для решения

вопроса о выплате страхового пособия из средств Обкома профсоюза работникам, получившим травму.

6.5.4. Обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для детей членов профсоюза.

**Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Первичная профсоюзная организация независима в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений, им не подотчётна и неподконтрольна.

7.2.Первичная профсоюзная организация не отвечает по обязательствам МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области», органов государственной власти и органов местного самоуправления, которые в свою очередь не отвечают по обязательствам профсоюза.

7.3. Работодатель соблюдает права профсоюза, содействует его созданию и деятельности.

7.4. Работодатель обеспечивает предоставление установленных законодательством, коллективным договором гарантий не освобождённым работникам, входящим в состав профкома.

7.4. Стороны договорились о том, что:

7.4.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

 - 22 -

7.4.2. Профком осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в порядке, установленном ст.370 ТК РФ.

7.4.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома

в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором.

7.4.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

 Работодатель предоставляет выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделяет для этой цели помещение.

7.4.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Размер членского профсоюзного взноса составляет 1% заработной платы работника. Профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

7.4.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, проводимых ими семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

7.4.8. Подвергать дисциплинарному взысканию работников, избранных в профсоюзные органы, с учётом мнения органа, членом которого они являются, а также увольнять по инициативе работодателя председателя и заместителей выборных профсоюзных органов организации помимо

 - 23 -

соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.4.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития

МКУК «Районный Дворец культуры Семилукского муниципального района Воронежской области».

7.4.10. Члены профкома включаются в состав комиссий, действующих в МКУК «РДК Семилукского муниципального района Воронежской области».

7.4.11. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

 профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- очерёдность предоставления отпусков;

- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты

 труда;

- применение систем нормирования труда;

- массовые увольнения;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим

 днём;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссии по охране труда;

- составление графиков сменности;

- утверждение формы расчётного листка;

- размеры повышения заработной платы в ночное время;

 - 24 -

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со

 дня его применения;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и

 повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

 специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам.

7.4.12. За выполнение дополнительной к трудовым обязанностям общественной работы в интересах коллектива членам профсоюзного комитета, не освобождённым от основной работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- председателю профкома – 3 календарных дня;

- членам профкома – 1 календарный день.

**Раздел. 8. Контроль выполнениЯ коллективного договора. Ответственность сторон**

8.1.Стороны договорились, что:

8.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости.

8.1.2. Стороны рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.1.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью их предупреждения с использованием работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

 - 25 -

8.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного

 договора, нарушения прав и гарантий деятельности профсоюза, нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, виновная сторона или лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

|  |  |
| --- | --- |
| От работников:Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н. Насонова«10» января 2022 г. |  От работодателя: Директор МКУК «РДК» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.А. Исаева «10» января 2022 г. |