

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения «Онхойский Центр Досуга»**  
**Муниципального образования «Онхойский наслег» Верхневилуйского улуса**  
**(района) Республики Саха (Якутия)**

«01»января 2020 - «01»января 2023 г.

---

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Муниципальным бюджетным учреждением «Онхойский Центр Досуга» муниципального образования «Онхойский наслег», в лице директора **Николаевой Марии Филипповны** (далее Работодатель) и Первичным профсоюзным комитетом работников культуры Верхневилуйского улуса (район), представляющего интересы работников (далее Профком), в лице председателя **Колосовой Зои**.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемым Работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании положения, является полномочным представительным органом работников учреждения защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию работников учреждения в лице ее профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями по культуре в Республике Саха (Якутия) на 2009-2011 годы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерии работодателей) в размере 0,5 % установленного профсоюзного взноса (ст. 30, ст. 377 ТК).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после одобрения их собранием (конференцией) Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, в состав которого входят заведующие отделов, председатель и члены профсоюзного комитета работников МБУ «Онхойский Центр Досуга». Работу комиссии возглавляет председатель комитета профсоюза работников МБУ «Онхойский ЦД».

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны (ст. 41 ТК).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и стимулирования труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, улучшать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.2.2 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.3 создать условия для роста эффективности труда, освоения передового опыта и новых технологий;

2.2.4 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются трудовым договором (ст. 196 ТК);

2.2.5 осуществлять мероприятия, направленные на организацию отдыха и досуга работников культуры;

2.2.6 предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей, о выполнении обязательств по коллективному

договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.7 сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.8 оплату труда производить согласно утвержденных в установленном порядке систем оплаты труда в месяц два раза, первую половину выдавать не позднее 15 числа текущего месяца, расчет за трудовой месяц производится не позднее 30 числа текущего месяца (ст.136 ТК).

2.2.9 учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.10 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.11 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.12 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

2.2.14 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности МБУ «Онхойский ЦД» присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения лучших работников;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.5. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.6. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя;

2.3.7. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.8. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

- 2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ст. 21 ТК);
- 2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 2.4.3. способствовать повышению эффективности, улучшению качества труда, осуществлять самообразование в своей профессии, использовать передовой опыт;
- 2.4.4. беречь имущество работодателя;
- 2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;
- 2.4.7. принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование учреждения.
- 2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 2.4.9. эффективно использовать оборудование, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- 2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;
- 2.4.11. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК);
  - за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
  - за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);
  - за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

- 2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с ТК, порядке и на условиях, оговоренных в настоящем коллективном договоре;
- 2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- 2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п.1.12.);
- 2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

- 2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
  - 2.6.1.1. по реорганизации и ликвидации работодателя;
  - 2.6.1.2. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;

- 2.6.1.3. по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;
- 2.6.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);
- 2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.
- 2.7. Работник имеет право на:
  - 2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
  - 2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
  - 2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным коллективным договором;
  - 2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
  - 2.7.5. отдых, установленный условиями коллективного договора (для соответствующих категорий работников, оплачиваемый ежегодный отпуск);
  - 2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
  - 2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
  - 2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
  - 2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
  - 2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
  - 2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
  - 2.7.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
  - 2.7.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой стороны (ст. 67 ТК).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональными и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.3.1. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК);

3.2.3. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.4. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 – 75 ТК);

3.2.5. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.6. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения финансирования со стороны Учредителя;

3.2.7. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие в учреждении 10 либо 15 лет (по соглашению);
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- д) инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- е) работники моложе 18 лет;
- ж) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной Работы;

3.2.8. расторжение трудового договора в соответствии с п.2, п.3 и 5 ст. 81 ТК с Работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК). Расторжение трудового договора в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной Работы, а также с его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.2.9. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях;

- а) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- б) выявлять возможности перемещений работников внутри учреждения с их согласия;
- в) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- г) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

3.2.10. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.11. заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

3.2.12. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

в) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного Работодателя;

д) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

е) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзных организаций культуры, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль, за соблюдением работодателями действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюзов (ст. 373 ТК);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзными комитетами учреждений.

4.3. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 105 ТК).

4.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается Работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК

4.5. К работе в выходные и праздничные дни привлекаются работники, занимающие должности, [согласно перечня, прилагаемого к настоящему коллективному договору](#).

4.6 Рабочее время техработника составляет 42 часа в неделю (6 ч. в день), ночного охранника 40 ч в неделю, 8ч в день.

### **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации, 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 шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. 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 (ст. 123 ТК).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

а) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);

б) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК);

в) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные Действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.7.1. На основании письменного заявления работника с согласования работодателя может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;



б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;  
в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, -- 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК).

5.8. Первичный профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику из расчета: + основной оплачиваемый отпуск продолжительностью – 28 календарных дней.

– за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дней

– за ненормированную, специфическую работу руководителям и заведующим отделами (согласно перечню в Приложении) – 18 календарных дней,

– Работники, которые привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: главным специалистам, ведущим специалистам, водителям, - 12 календарных дней

– охранникам, техперсоналу – 8 календарных дней (ст.113,115,116,119 ТК)

5.9.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.9.2. По производственной необходимости допускается отзыв из очередного отпуска или дополнительного отпуска:

– при ремонтных и восстановительных работах;

– при замене другого работника (по болезни работника или его увольнении).

5.9.3. Работодатель, в рамках предусмотренных в бюджетной смете учреждения финансовых средств, оплачивает работнику с детьми (двое или муж и ждженец) проездные в отпуск в оба конца один раз в два года.

5.9.5. Женщинам, работающим в учреждениях с 8-ми часовым рабочим днем, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, при этом зарплата оплачивается полностью, как при полной неделе (ст.320 ТК).

5.9.6. Работающим инвалидам 1-П групп устанавливается 35 часовая рабочая неделя, при этом зарплата оплачивается полностью как при полной неделе (ст.92 ТК).

## Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда рабочих производится на основе Положений об оплате труда работников, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № \_\_\_\_\_ к коллективному договору) ст.ст. 135, 143 ТК).

6.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. (ст. 132 ТК).

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного республиканским трехсторонним соглашением.

6.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, положение о премировании работников, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК).

6.4.1. Работодатель обязуется:

а) выплачивать ежемесячную премию и вознаграждение по итогам работы за год согласно Положения об оплате и положения о премировании работников учреждения;

б) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки:

Дата выплаты зарплаты

I половина – не позднее 15-го числа текущего месяца

II половина – не позднее 30-го числа текущего месяца

г) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (квиток).

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК);

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

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и ин

0ш8-ыми федеральными законами.

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, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы по вине работодателя выплачивается денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

### **Особенности применения систем нормирования труда в организации**

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК); Нормы отраслевых, региональных соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению (ст. 48 ТК).

6.12. Профсоюзный комитет обязуется:

6.12.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.12.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.12.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.12.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.12.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

6.12.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или представляется другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст.153 ТК)

## **Раздел 7.**

## **ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей Деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.3. Работодатель создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитеты (комиссии) по охране труда.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать [Правила и инструкции по охране труда](#);

7.5.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.5.4. организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212 ТК);

7.5.5. в медицинские осмотры проводятся за счет работодателя в пределах средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения (ст. 213 ТК, ст. 255 ТК);

7.5.6. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с

участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК).

7.5.8. разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.5.9. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательства, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.5.10. обеспечить полноценное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.5.11. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.5.12. создать фонд охраны труда согласно утвержденным Правительством РС(Я) социальным нормативам (0,2% от ФОТ);

7.5.13. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.5.14. при внутренней температуре помещения +9 градусов и ниже, признать активированным днем и сократить рабочий день на 3 часа.

## **Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

8.1. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1. освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет) по их просьбе, от ночных смен;

8.1.2. не привлекать к сверхурочным работам, командировкам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;

8.1.3. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц;

8.2. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

## **Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

9.1. Создать Совет молодых специалистов.

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.4. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.6. Выделить целевое финансирование на подготовку молодых кадров, как за счет внебюджетных средств Работодателя, так и из средств профсоюзного бюджета профсоюзной организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей.

9.7. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где условия труда допускают такую возможность.

9.8. В случае, если студент после окончания учебы без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору перед организацией, в т.ч. не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время учебы стипендию, надбавки, средства, направленные на оплату учебы, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с его учебой.

9.9. Профсоюзный комитет обязуется:

9.9.1. создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.9.2. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.9.3. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.9.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК);

9.9.6. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.9.7. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## **Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

10.1.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на работе;

10.1.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.5. внедрять в организации персонафицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонафицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.1.8. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул детей работников (обеспечение транспортом);

10.1.9. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью 200 рублей за счет внебюджетных средств учреждения (при возможности);

10.1.10. установить, что распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет учреждения;

10.1.11. обеспечить [деятельность комиссии по социальному страхованию](#) в организации.

10.1.12. по решению общего профсоюзного собрания (конференции) перечислять денежные средства в Реском профсоюзе работников культуры;

10.1.13. сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.2.3. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

10.2.4. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

10.2.5. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

## **Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

11.1.1. выделять средства для поощрения победителей соревнования за звание «Лучший по профессии» в соответствии с [Положением об этом соревновании](#);

11.1.2. При выходе работника на пенсию работодатель выплачивает ему единовременное вознаграждение:

- за стаж работы: от 10- 15 лет в размере двух должностных окладов;

- более 15 лет – до четырех должностных окладов;

- более 20 лет до четырех должностных окладов с учетом трудового вклада и производственной дисциплины.

11.1.3. поощрять за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с:

- 50-летием – в размере до 5 МРОТ или ценными подарками;

- 55-летием – в размере до 7,5 МРОТ или ценными подарками;

- 60-летием – в размере до 10 МРОТ или ценными подарками.

В исчислении объема поощрения за основу принимается минимальный размер оплаты труда (МРОТ), установленный республиканским соглашением;

11.1.4. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению краткосрочный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (супруг(а), дети, родители, родные братья и сестры) – 5 дней;

- в связи со свадьбой самого работника – 3 дня;

- в связи со свадьбой детей – 3 дня;

- в связи с рождением ребёнка (отцу) – 2 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста – 1 день 1 сентября;

- женщинам, имеющим детей – выпускников средних общеобразовательных школ - 1 день во время выпускного бала.

- для проведения похорон близких родственников-3 дня;

11.1.5. оказывать за счет бюджетных и внебюджетных средств работодателя материальную помощь (при возможности):

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до 3000 руб.;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) до 5000 руб. или ценный подарок;

г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

д) адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников;

11.1.6. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

## **Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

12.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК ст.ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности»).

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения Работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

12.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

12.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

12.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

12.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных про-

цедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

### **Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

13.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.2.2. содействия их занятости;

13.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

13.2.4. соблюдения законодательства о труде;

13.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст.ст. 384, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

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

13.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

13.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья – пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

13.4.5. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

13.4.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из 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 (в размере, 1 % общей суммы задержанного профвзноса). Коллективным договором



предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счет профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюз.

13.5. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

13.6. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях.

13.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.10. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

#### **Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за I и III кварталы с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

14.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

#### **Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Он вступает в силу со дня подписания.

15.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразова-

нии)организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ре-организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации муниципальных учреждений культуры коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации. А также обязуется в течение 10 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

## **16. Дисциплина труда**

16.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК).

16.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять дисциплинарные взыскания:

- замечание

-выговор

- увольнение по соответствующим основаниям (192 ТК).

16.3. каждый коллектив должен иметь правило трудового распорядка, который утверждается работодателем, соблюдение которого обязательно для всех членов коллектива (ст.190 ТК).

**Представитель работодателей: директор  
МБУ «Онхойский Центр Досуга»:**

\_\_\_\_\_  
**Николаева М.Ф.**

**МП**

**Представитель работников:  
Председатель первичного профсоюзного  
комитета работников культуры  
Верхневиллюйского района:**

\_\_\_\_\_  
**Колосова З.**

**МП**

**Дата подписания: \_\_\_\_\_ 2020г.**

