

«СОГЛАСОВАНО»  
С профсоюзным комитетом  
МУК «МЦБС» Тоншаевского  
муниципального района  
Председатель

\_\_\_\_\_ Т.М. Федорова  
" \_\_ " \_\_\_\_\_ 2017 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МУК «МЦБС»  
Тоншаевского муниципального  
района Нижегородской области

\_\_\_\_\_ Н.П. Крашенинникова  
" \_\_ " \_\_\_\_\_ 2017 г.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива.  
Протокол № \_\_\_\_\_  
« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**Коллективный договор**  
Муниципального учреждения культуры  
«Межпоселенческая Централизованная библиотечная система»  
Тоншаевского муниципального района  
Нижегородской области

**на 2018 – 2020 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду  
Администрации Тоншаевского муниципального района Нижегородской области

Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель отдела по труду: Консультант отдела экономики, прогнозирования,  
охраны труда, развития предпринимательства, потребительского рынка и услуг  
администрации Тоншаевского муниципального района Нижегородской области

\_\_\_\_\_ Н.А. Табота

р.п. Тоншаево  
2017 г.

Настоящий коллективный договор заключен между администрацией МУК «МЦБС» Тоншаевского муниципального района (далее Учреждение), в лице директора Крашенинниковой Н.П., являющейся представителем администрации (далее «Работодатель»), и профсоюзной организацией учреждения в лице председателя профкома работников МУК «МЦБС» Тоншаевского муниципального района Федоровой Т.М., являющейся представителем трудового коллектива (далее – Профсоюз).

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Учреждении на основе согласования взаимных интересов сторон.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – в лице директора Крашенинниковой Н.П., являющейся представителем администрации (далее «Работодатель»), и профсоюзной организацией учреждения в лице председателя профкома работников МУК «МЦБС» Тоншаевского муниципального района Федоровой Т.М., являющейся представителем трудового коллектива (далее – Профсоюз).

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.4. Все положения настоящего коллективного договора сформулированы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативными актами и соглашениями.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные обязательства по сравнению с действующим законодательством по условиям, охране и оплате труда, социальном обслуживании работников Учреждения, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

1.6. Действие данного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.

1.7. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые действия,

ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.9. Все приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководства, изменения названия Учреждения, реорганизации.

1.11. При смене собственника имущества Учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров, обязуются делать все, от них зависящее, для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

1.13. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками Учреждения.

1.14. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются на основе личного заявления о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку.

1.15. Работодатель не имеет права требовать от работника Учреждения выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ТК РФ).

1.16. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим коллективным договором.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА**

2.2. Стороны договорились осуществлять контроль за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов по оплате труда в учреждениях культуры

2.3. РАБОТОДАТЕЛЬ в пределах своей компетенции принимает меры:

- по обеспечению своевременной выплаты заработной платы работникам культуры не реже чем два раза в месяц не позднее 5 и 20 числа в кассе организации либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке.

- начисленная работнику заработная плата не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного для работников бюджетной сферы Нижегородской области. При несоблюдении этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице. В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера заработной платы. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

- финансовые средства, поступающие из бюджета на оплату труда и начисление на з/плату использовать строго по назначению;

- принимает своевременные меры для введения в действие на территории Тоншаевского района Правительственных постановлений и распоряжений Нижегородской области, касающихся повышения заработной платы в области культуры.

2.4. Оплата труда руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов, рабочих и служащих производится на основе должностных окладов.

Каждому конкретному работнику размер оклада определяется Работодателем, но и не может быть ниже того, что предусмотрено схемой должностных окладов (штатным расписанием).

2.5. При совмещении профессий (должностей), выполнение работы с меньшей численностью персонала, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата к тарифной ставке (должностным окладам) в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) замещаемого работника.

2.6. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие дни и в других случаях, определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.7. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность полученного задания, за ненормированный рабочий день в размере 50% тарифной ставки; извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменений оплаты труда не позднее, чем один месяц. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям: получение областных и районных наград, за призовые места в областных и районных смотрах и конкурсах различного направления, за разработку и введение инновационных форм работы и т.д.

2.8. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

2.9. 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 порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

2.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в Учреждении, в т.ч. настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

- извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);

- своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда.

Стимулирующая выплата (надбавка) за выслугу лет. Данная выплата носит постоянный характер и устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры.

Предельные размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15%

2.11. Премии по итогам работы за год, за качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ. Данная выплата предельными размерами не ограничивается.

2.12. Работодатель вправе создавать совещательный орган для предварительного рассмотрения и выработки рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.13. Работодатель обязан возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку в следующих размерах:

- суточные расходы, при нахождении работника в командировке более 1-х суток, в размере предусмотренным действующим законодательством за каждый день командировки;

- расходы по проезду по стоимости проездных билетов.

2.14. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе "Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Тоншаевского района". (приложение № 1).

### 3. ОХРАНА ТРУДА.

3.1 Работодатель и профком в целях сотрудничества по охране труда создают комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон;

3.2 Работодатель проводит обучение сотрудников Учреждения по охране труда.

3.3 Работодатель обязуется:

- проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим; при проведении вводных или повторных инструктажей включать информационный блок по теме профилактики ВИЧ-инфекции;

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «Специальная оценка условий труда»;

- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения; оформлять информационные стенды профилактической направленности; проводить лекции по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции, наркомании и других социально- значимых заболеваний;

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медосмотров работников, гигиенической аттестации работников;

- не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.4. Работодатель обязуется бесплатно выдавать сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по Перечню должностей (**Приложение 2 к настоящему договору**). В случаях неисполнения работодателем данной обязанности и по соглашению сторон трудового договора работник приобрел названные средства за свой счет, работодатель возмещает ее стоимость в полном объеме.

3.5. Профсоюзный комитет:

- участвует в разработке мероприятий по охране труда;
- осуществляет профсоюзный контроль по охране труда.

3.6. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. Работники имеет право:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

3.8. Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их реализации и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (см. перечень приложений).

#### **4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

4.1. Стороны договорились всемерно содействовать соблюдению прав и гарантий работников на труд:

4.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на определенный срок, не более 5 лет, так и на неопределенный срок, а также на время выполнения определенной работы.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

При замещении временно отсутствующего работника или на время выполнения определенных работ, заключается срочный трудовой договор.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором.

4.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, специалистов- не более шести месяцев). Испытание при приеме не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцать лет;
- лиц, окончивших имеющее государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих договор на срок до двух месяцев.

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

4.6. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

4.7. Стороны считают необходимым способствовать развитию творчества, направлять средства на награждение победителей районных творческих смотров и конкурсов.

4.8. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем и профкомом.

4.9. Работодатель:

- использует работников организации в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором;
- рассматривает, по согласованию с профсоюзом, вопросы, связанные с изменением структуры организации, сокращением численности, реорганизацией, увольнением работников по своей инициативе;
- устанавливает порядок замещения вакантных рабочих мест и должностей с предоставлением преимущественного права работникам организации;
- обеспечивает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- устанавливает порядок и периодичность проведения аттестации (подтверждение и повышение квалификационных разрядов).

4.10. Работодатель обязуется:

- при объективной необходимости сокращения штатов на основе консультации с профкомом разрабатывать меры по снижению негативных последствий и обеспечить реализацию мероприятий:

4.11. Предоставлять преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов, помимо категорий, предусмотренных ст.261,269 Трудового кодекса РФ:

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, проработавшим на предприятии более 15 лет (мужчины) и 10 лет (женщины).

4.12. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штатов, предоставлять не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Работодатель обязуется обеспечивать:

- 5.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников Учреждения не более 40 часовую рабочую неделю.
- 5.2. Продолжительность рабочего времени для лиц моложе 18 лет - 4 часа в неделю, для инвалидов 1,2 групп - 5 часов в неделю, для женщин работающих в сельской местности - 36 часов (постановление Верховного совета РСФСР от 01.11.90 №288/3-1).
- 5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени либо неполное рабочее время помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, может применяться для следующих лиц:
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
  - лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам (специальной оценки условий труда).
- 5.4. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка, утвержденными общим собранием работников (**Приложение 3 к настоящему договору**).
- 5.5. Для отдельных категорий работников допускается деление рабочего дня на части. Перечень должностей, на которых допускается деление рабочего дня на части, содержится в **Приложении 4 к настоящему договору**.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 6.1. Работникам Учреждения предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством.
- 6.2. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы. Продолжительность основного ежегодно оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.
- 6.3. За выслугу лет работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с основным местом работы, (сверх 28 календарных дней) имеющим непрерывный стаж работы в Учреждении культуры:
- Более 5 лет - 2 календарных дня
  - Более 10 лет - 4 календарных дня
  - Более 15 лет - 6 календарных дней
- 6.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, работникам с ненормированным рабочим днем 3 календарных дня (Перечень таких работников – **Приложение 5 к настоящему договору**);
- 6.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, **приложение 6** к настоящему к Коллективному договору).
- 6.6. Если в течение года работник не был на больничном, ему предоставляется один дополнительный день к отпуску.
- 6.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется администрацией на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.



6.8. Стороны согласились о конкретизации и установлении следующих отпусков за счет собственных средств организации для ее работников:

6.9. В связи с производственной необходимостью ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск любого вида может предоставляться в иное время, чем ежегодный основной оплачиваемый отпуск

6.10. Другие дополнительные отпуска для работников устанавливаются работодателем с учетом производственных и финансовых возможностей организации с учетом мнения представительного органа работников.

6.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.12. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.14. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

6.15. Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему путевку на санаторно-курортное лечение или в связи с производственной необходимостью.

6.16. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году,
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

6.17. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для проводов детей (сына) в армию – 1 календарный день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для участия в похоронах близких родственников ( муж, жена, дочь, сын, бабушка, дедешка) – 3 календарных дня.

## **7. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением

среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

7.3. Оплачивать проезд до места учёбы и обратно раз в год;

7.6. Поощрять работников участвующих в сдаче норм ГТО и предоставить 1 выходной день с сохранением заработной платы;

7.7. Поощрять профсоюзных активистов и членов профсоюза за активную работу.

7.8. Оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- при рождении ребенка (отцу или матери) организации выплачивать ему материальную помощь в размере МРОТ за счет собственных средств организации;

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) выплачивать единовременное пособие в размере не менее МРОТ;

- при регистрации брака вручается ценный подарок или производится единовременная выплата в размере МРОТ;

- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) в размере МРОТ;

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 5000 рублей;

- выплачивать материальную помощь в размере до 2000 (две тысячи) рублей работникам, дети которых закончили не полное среднее и полное среднее образование с отличием и работникам, дети которых – выпускники.

- выплачивать материальную помощь к отпуску на лечение работникам основного персонала в соответствии с Положением о материальной помощи структурных подразделений учреждения из фонда экономии заработной платы в размере МРОТ;

- работодатель вправе выплачивать материальную помощь в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей основным работникам Учреждения за обучение в высших государственных профессиональных учреждениях культуры по мере финансовой возможности из фонда экономии.

7.9 Юбилеям (50,55,60,65), проработавшим в Учреждении более 10 лет (женщины) и 15 лет (мужчины) вручать ценные подарки из средств учреждения на сумму в размере минимальной заработной платы.

7.10 Частично возмещать расходы на ритуальные услуги родственникам умершего работника ( муж, жена, дочь, сын) - единовременная материальная помощь в размере до одного должностного оклада.

7.11. Осуществлять контроль за исполнением действующего законодательства в районе предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам культуры.

7.12. Предоставлять иные гарантии и льготы: предоставлять выходной оплачиваемый день в юбилейный день рождения.

7.13 Пенсионерам, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию выплачивать выходное пособие из средств учреждения в размере месячного оклада.

7.14. С учётом финансовых возможностей дети - школьники работников учреждения обеспечиваются бесплатными новогодними подарками.

7.15. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

7.16. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.96 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности;
- предоставлять профкому информацию о деятельности организации;
- обеспечивает по личному заявлению членов профкома проведение безналичной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы, их перечисления на счет профсоюзного органа организации;
- предоставлять членам выборных профсоюзных органов свободное время с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей.

8.3. Профком обязуется

- осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором;
- вносить в соответствующие органы власти предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли;
- принимать необходимые меры правовой и социальной защиты по предупреждению ухудшения экономического положения работников культуры;
- разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать реализации их прав;
- представлять интересы членов профсоюза по вопросам труда, социальных прав в комиссии по трудовым спорам, народном суде.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

9.1. Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2018 года и действует по «31» декабря 2020 года.

9.2. Работодатель направляет в течение 3 дней со дня его подписания коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.8. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее структурных подразделений).

9.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.11. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание: При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (в части дополнительных расходов – за счет средств организации).