**Коллективный договор**

**муниципального бюджетного учреждения культуры «Многофункциональный культурный центр Тюменцевского района»**

**на 2021 - 2024 годы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Представитель работников**  *Председатель Совета трудового коллектива*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *И.В.Кобер*  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_года | |  | **Представитель работодателя**  *Директор МБУК «МФКЦ» Тюменцевского района*  *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Н.Гилева*    «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_года | |
|  |  |  |  |  |
|  | |  |  | |

Коллективный договор зарегистрирован

ЦЗН УСЗН по Тюменцевскому району

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ года

Регистрационный номер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

*Печать*

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем МБУК «МФКЦ Тюменцевского района»*,*в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в коллективе Учреждения.

1.1.Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель МБУК «МФКЦ Тюменцевского района», в лице их представителей. Представитель работников – Кобер Ирина Владимировна, представитель работодателя – директор МБУК «МФКЦ Тюменцевского района» Гилева Лариса Николаевна, действующий на основании Устава.

1.2.Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с МБУК «МФКЦ Тюменцевского района».

1.3.Формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя *ежегодно* информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

1.4. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в Администрацию Тюменцевского района соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

**2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

2.1. Продолжительность рабочего составляет 40 часов в неделю.

2.2. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе работников:

-     женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет;

-     работникам, повредившим здоровье в период работы у работодателя вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания;

-лицам, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации рабочих мест, по условиям труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

2.3. Для категории работников, в отношении которых в соответствии с трудовым законодательством не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом в этом случае является месяц.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих в режиме сокращенного либо неполного рабочего времени, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

2.4. Для утвержденного перечня работ (Приложение № 1) допускается разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы *(ст. 105 ТК РФ.*

2.5. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени, при этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение месяца. *(ст. 102 ТК РФ).*

2.6. Работодатель обязуется для утвержденного перечня работ (Приложение № 1) предоставлять работникам специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время *(ст. 109 ТК РФ).*

**3. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час . Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

3.2. Общим выходным днем считать субботу. Вторым выходным днем для работников отдела «Тюменцевский РДК» считать воскресенье. Для работников отдела «Тюменцевская межпоселенческая центральная библиотека имени Георгия Васильевича Егорова» считать понедельник или пятницу вторым выходным днем (работающим по скользящему графику).

3.3. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и для создания лучших условий отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

3.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается 28 календарных *дней).*

3.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов *(ст. 372 ТК РФ).*

3.7. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

-     работникам моложе 18 лет;

-     женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

-     одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;

-     участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда;

-     по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

3.8. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

-     при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям;

-    семейным обстоятельствам по договоренности с руководителем.

3.9. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

-     за работу во вредных и (или) опасных условиях труда*(ст. 117 ТК РФ);*

-     за особый характер работы *(ст.118 ТК РФ);*

-     за ненормированный рабочий день согласно перечню должностей- 7 дней *(ст. 119 ТК РФ)* (*Приложение № 8* ) И Правилам внутреннего трудового распорядка *(Приложение № 2)*

-     при стаже работы в учреждениях культуры Тюменцевского района:

-от 1 до 5 лет - 3 дня;

- от 5 до 10 лет- 5 дней;

- от 10 до 15 лет – 6 дней;

- от 15 до 20 лет- 7 дней;

- от 20 до 25 лет- 8 дней;

- от 25 о 30 лет- 9 дней;

-от 30 до 35 лет – 10 дней;

- от 35 до 40 лет – 12 дней

-     производственным рабочим, не допустившим в течение года нарушений правил охраны труда- 3 дня;

3.10. Работник имеет право на краткосрочный отпуск *с сохранением заработной платы* в связи:

-     со свадьбой работника - 5 дней;

-     свадьбой детей - 3 дня;

-     смертью близких родственников- 5 дней;

-     рождением ребенка - 3 дня;

-     переездом на новое место жительства - 5 дней;

-     в связи с непредвиденными обстоятельствами по договоренности работника и работодателя.

3.11. Работникам, имеющим детей до 14 лет предоставляется:

- дополнительный *оплачиваемый*выходной день 1 сентября для сопровождения ребенка в школу.

**4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

4.1. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. При сокращении численности или штата работников *(п.2 ст. 81 ТК РФ)* предпринять следующие меры:

-     использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности, и т.п.);

-     ограничить сверхурочную работу и совместительство;

-     ограничивать внешний прием работников;

-     перейти на режим неполного рабочего времени;

-     предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

-     обеспечить меры опережающего обучения высвобождаемых работников по профессиям (специальностям) рабочих мест, являющихся вакантными;

4.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ *(ст. 179 ТК РФ)*:

-          одинокому родителю, воспитывающему детей до 18 лет;

-          работникам, супруг(а) которого является безработным(ой);

-          инвалидам;

-          работникам, проработавшим у работодателя более 5 лет; для работников отдела «Тюменцевская межпоселенческая центральная библиотека имени Георгия Васильевича Егорова» - более 20 лет;

-          лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию)

4.4. Не допускать расторжение трудового договора:

-     с беременными женщинами *(за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).* В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

-     с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери *(за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).*

4.5. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении численности или штата работников, свободное ,*с сохранением среднего заработка,* от работы время, не менее 3 часов в неделю для поиска нового места работы.

4.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

4.7. При расторжении трудового договора в связи с *ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации* увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством: для лиц, проработавших у работодателя свыше 5 лет - 25% среднего месячного заработка; свыше 10 лет – 50% среднего месячного заработка.

4.9. Сохранять за высвобожденными  в связи с *ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации* работниками очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий), а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с лицами, работающими у работодателя

4.10. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

**5. ОПЛАТА ТРУДА**

Работодатель обязуется:

5.1. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовых обязанностей):

- согласно Положению об оплате труда работников МБУК «МФКЦ» Тюменцевского района» (Приложение № 3)

5.2. Обеспечить установление удельного веса гарантированной тарифной (окладной) части оплаты труда в структуре заработной платы основного персонала с учетом гарантированных надбавок и доплат согласно Положению о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам МБУК «МФКЦ Тюменцевского района».(Приложение № 3, № 5), и согласно Положению о распределении стимулирующих выплат работникам культуры в МБУК «МФКЦ» Тюменцевского района (Приложение № 3, №5).

5.3. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии с ТК РФ *(ст. 152, 153 ТК РФ)*.

5.4. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере   
40 % должностного оклада, но не ниже размеров, установленных Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений *(ст. 154 ТК РФ)*. За каждый час работы в вечернюю смену (с 20 до 22 часов) производить доплату в размере 40% должностного оклада.

5.5. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере *2/3 заработной платы работника.*

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 2/3 заработной платы работника*.*

5.6. Производить премирование руководителей, специалистов, служащих, рабочих за выполнение производственных и экономических показателей работы на основании Положения о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам МБУК «МФКЦ Тюменцевского района».

5.7. Выплачивать поощрительные выплаты по итогам работы за год в соответствии с Положением о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам МБУК «МФКЦ Тюменцевского района».

5.8. Заработную плату выплачивать « 1 » и « 16 » числа каждого месяца.

5.9. Заработную плату работникам в не денежной форме выплачивать в размерах, не превышающих 20 % от начисленной месячной заработной платы.

Не допускать выплату заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

5.10. Введение, замену и пересмотр норм труда производить на основе технико-экономических обоснований, с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

5.11. Работникам, не допустившим нарушений норм и правил охраны труда в течение года, выплачивать денежное вознаграждение в соответствии с Положением о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам МБУК «МФКЦ Тюменцевского района».

5.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере  *одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.*

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

 5.14. Индексировать заработную плату (ст. 134 ТК РФ).

5.15. При совмещении профессии (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить доплаты к должностным окладам не менее 30% должностного оклада.

**6. Закрепление квалифицированных работников, развитие их профессионализма.**

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

6.1. Разработать и принять программу развития персонала (далее – «Программа») *(с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов)*, предусмотрев в ней:

-   систематическое, один раз в 4 годапроведение аттестации руководителей и специалистов, тарификации работ и рабочих;

-   формирование резерва на замещение управленческих должностей, организацию работы по повышению квалификации специалистов, включенных в кадровый резерв, разработку и внедрение системы их продвижения по службе;

-   разработку системы *(перечня профессий и специальностей, порядка, условий, сроков, форм)* подготовки и переподготовки работников и лиц, ищущих работу, периодичность повышения квалификации;

- заключение ученических договоров в соответствии с ТК РФ *(ст. 198-208 ТК РФ).*

-   ежегодное выделение денежных средств согласно бюджетного финансирования на реализацию мероприятий Программы*.*

Корректировку Программы проводить *ежегодно.*

6.2.     Составить среднесрочный (1-3 года) и долгосрочный (5 лет) прогноз потребности организации в квалифицированных специалистах по годам и специальностям.

6.3.     Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ *(ст.173-177 ТК РФ)*. Дополнительно предоставлять гарантии и компенсации работникам при получении ими образования соответствующего уровня не впервые, а также в учреждениях профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, по направлению работодателя.

6.4.     Оказывать льготы, гарантии, помощь молодым рабочим и специалистам согласно Программе поддержки молодых специалистов в сельской местности.

**7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выделять ежегодно средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором.

7.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и обеспечению охраны труда.

7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих, инженерно-технических работников и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.

7.4. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников по согласованным с Роспотребнадзором перечням профессий.

7.5. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания»).

7.6. Обеспечить:

-          ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;

-          своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями (Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 07.02.2013) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 N 20562)).

7.7. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.8. Разработать инструкции и правила по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

7.9. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о фактическом состоянии условий труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.

7.10. Представительный орган работников может проводить независимую экспертизу условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность *(здоровье)* работника. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.11. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок *(ст. 220 ТК РФ).*

7.12. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и(или) опасными условиями труда *(ст. 220 ТК РФ).*

7.13. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

7.14. Работодатель и профсоюзный комитет (иной представительный орган работников) проводят обновление состава (избрание) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, комитета (комиссии) по охране труда, организуют административно-общественный (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.15. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

7.16.1. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

7.16.2. Выделять рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

7.16.3. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

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

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

-          освободить беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов до 18 лет), одиноких матерей, воспитывающих детей до 13 лет, от ночных смен;

-          не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 13 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

-          предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8  лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве *одного дня* в месяц;

 7.17. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

-          исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

-          установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких(скользящих) графиков работы и др.);

-          не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

7.18. В целях компенсации вреда, причиненного здоровью работника, работодатель обязуется:

7.19.1. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.19.2. Установить сверх предусмотренного законодательством единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели работника на производстве по вине работодателя - выплате семье погибшего дополнительно (сверх установленных государством норм) единовременного пособия в сумме не менее 72 тысяч рублей;

- установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве либо установления профессионального заболевания работодатель обязуется единовременно выплачивать пострадавшему сверх установленных законодательством гарантированных компенсаций:

при 1 группе инвалидности - не менее 60 тысяч рублей;

при 2 группе инвалидности - не менее 48 тысяч рублей;

при 3 группе инвалидности - не менее 36 тысяч рублей;

- при утрате профессиональной трудоспособности без установления инвалидности - не менее 24 тысяч рублей;

На момент наступления несчастного случая сумма подлежит индексации с учетом коэффициента инфляции;

7.19.3. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением органов медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

7.19.4. Работодатель создает условия для работы и дополнительные социальные гарантии деятельности уполномоченного профессионального союза по охране труда, включая обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда, предоставление необходимого времени для обучения в течение рабочего дня с сохранением заработной платы.

7.19.5. Работодатель ежегодно направляет до 20 % сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников и (или) санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами.

7.19.6. Работодатель ежегодно использует в целях экономического стимулирования снижения уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости механизм скидок-надбавок до 40 % на страховые тарифы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

Работодатель обязуется:

8.1. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию независимо от возраста в зависимости от стажа работы в данной организации (отрасли) выплачивать единовременное вознаграждение в размере 5000 рублей.

8.2. По заявлению работника оказывать материальную помощь:

-     при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 25 % должностного оклада ;

-     многодетным семьям (3 и более детей) в размере 1000 рублей;

-     одиноким родителям, малообеспеченным семьям, для подготовки детей к школе - 2000 рублей;

-     по семейным обстоятельствам в размере 1000 рублей;

-     на похороны умершего работника в размере 3000 рублей;

-     на похороны близких родственников в размере 1000 рублей;

-     на рождение ребенка в размере 1000 рублей;

-     при краже, пожаре и ином бедствии в размере3000 рублей;

-     в случае длительной болезни работника на приобретение лекарств в размере 1000 рублей;

8.3. Оказывать помощь неработающим пенсионерам, ушедшим от работодателя на пенсию, в ремонте жилья, предоставлении строительных материалов, автотранспорта, земли для посадки картофеля.

8.4. Выделять работникам транспорт для личных нужд, согласно заявлению.

8.5. Премировать работников по случаю юбилейных дат, свадьбы, рождения ребенка.

8.6. Финансировать приобретение новогодних подарков для детей работников не старше 18 лет.

8.7. Ежегодно в канун Дня победы чествовать ветеранов войны и работников тыла с вручением ценных подарков.

8.8. Организовать отдых и оздоровление детей работников в летний период (*варианты: компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря; выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 18 лет включительно, др.*) (*не менее 40 % затрат на эти цели*).

**9. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

Работодатель выплачивает работникам, снимающим жилое помещение на условиях договора аренды, компенсацию в размере 1000 рублей для оплаты жилья и коммунальных услуг с учетом совокупного дохода семьи и действующих льгот.

**10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

 Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников МБУК «МФКЦ Тюменцевского района»

**12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

12.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам. Положение о работе комиссии по трудовым спорам прилагается (Приложение № 7)*.*

12.2. Стороны договорились по мере необходимости проводить обучение членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.

12.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

12.4. Требования, выдвинутые работниками и(или) представительным органом работников по вопросам, указанным в п.13.3 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

**13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию *(не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса).*

13.2. Представительный орган работников в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

13.3. Работодатель обязуется ежегодно информировать трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективных договоров, реализации планов и программ социально-экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законодательством.

**14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (*не более 3-х лет*), вступает в силу со дня подписания сторонами (*либо со дня, установленного коллективным договором*) и действует в течение всего срока. По истечении этого срока действие коллективного договора продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий, но не более, чем на три года.

14.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения *(либо в порядке, установленном коллективным договором).*

14.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

14.7. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу до подписания с ними трудового договора.

Стороны:

14.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

14.9. Принимают меры по актуализации содержания настоящего коллективного договора путем внесения в него изменений и дополнений.

Приложение № 1

Перечень работ, при выполнении которых допускается разделение рабочего дня на части

1. Кочегары

Приложение № 8

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

1. Директор
2. Заведующий отделом «Тюменцевский РДК»
3. Заведующий сектором «Тюменцевский районный организационно- методический центр»
4. Заведующие филиалами
5. Художественные руководители филиалов
6. Художественный руководитель
7. Культорганизатор
8. Культорганизатор по работе с детьми
9. Методист по клубной работе
10. Специалист по музыкальному жанру
11. Специалист по инструментальному жанру
12. Специалист по кино
13. Художник-фотограф
14. Аккомпаниатор