

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДОМ КУЛЬТУРЫ «МЕЛИОРАТОР» МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЭНГЕЛЬС
ЭНГЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Коллективный договор
между работниками и работодателем
муниципального бюджетного учреждения
«Дом культуры «Мелиоратор» муниципального
образования города Энгельс
Энгельсского муниципального района
Саратовской области**

г. Энгельс, ул. Колотилова, д.6а.
тел.: 54-78-16

на 2022-2025 годы

количество работников – 23 (двадцать три) человека

г. Энгельс
2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ «Дом культуры «Мелинатор» муниципального образования города Энгельса Энгельского района (далее – МБУ «Дом культуры «Мелинатор» муниципального образования города Энгельса Энгельского района) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.
- 1.2. Договор заключен между работодателем в лице директора учреждения **Лемидова Алексея Анатольевича**, действующего на основании устава и работников учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке работодателя – председателя профсоюзного комитета МБУ «Дом культуры «Мелинатор» муниципального образования города Энгельса Энгельского района **Евгеньевы**

- Коллективные договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ; Законом РФ «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»; Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2022-2024; Региональным отраслевым соглашением между Министерством культуры Саратовской области и Саратовской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2020-2022гг. Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между управлением культуры администрации Энгельского муниципального района, Энгельской районной организацией профсоюза работников культуры и администрацией Энгельского муниципального района на 2020-2023 годы;

- 1.3. Коллективный договор разработан для создания благоприятных условий деятельности организации, направленной на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.
- 1.4. Предметом настоящего Договора является взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий (ст. 41 ТК РФ).
- 1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- директор – далее работодатель;

- профсоюзная организация учреждения – представляющая работников (далее – профсоюзный комитет).

- 1.6. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников МБУ «ДК «Мелинатор», более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
- 1.7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

11. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать в его реализации. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

13. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах в соответствии с ТК РФ, региональными соглашениями и действующим законодательством. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ). Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются работодателем и согласовываются с профсоюзным комитетом. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

22. Работодатель и работник обязуется выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениям, коллективным договором.

23. При приеме на работу по соглашению сторон в трудовой договор включаются условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

- оформить трудовые отношения при поступлении на работу с заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на определенный срок при принятии работу совместителя;

- 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 РФ);
- изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу производится только по письменному соглашению сторон. За исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ;

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращения численности и штата, с участием профкома (ст. 82 ТК РФ);

- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников, соответствующим, не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 ФЗ РФ «О профсоюзах»);

- предоставлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-график об освобождении работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договаривались, что высвобождение является массовым, если сокращается 5 или более работников в течение 30 календарных дней;

- 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:

- «семейные», при наличии двух и более иждивенцев;
- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии десять лет;

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

матери, имеющие детей-инвалидов до 18 лет, матери-одиночки, имеющие

детей до 14 лет;

- расторгнуть трудовой договор с работниками – членами профсоюза по инициативе работодателя по п. 2, п. 3 или п. 5 ст. 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 и 374 ТК РФ;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи; - предоставлять лицам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период до двух месяцев

2.5.

Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1.

Оплата труда работников МБУ «ДК «Мелиоратор» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры «Мелиоратор» муниципального района образованного города Энгельса Английского муниципального района Саратовской области». Положение утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.3.

Фонд оплаты труда состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Средства, направляемые на стимулирование труда работников, не могут быть менее 20 %. Стимулирующая часть распределяется в полном объеме на стимулирование всех работников учреждения. Для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера создается комиссия с участием председателя профсоюзного комитета.

3.4.

Если субсидии на компенсационные и стимулирующие выплаты не выделяются, то системы и формы оплаты труда, размеры доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются Работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств за счет свободных вакантных ставок по согласованию с Профсоюзом.

3.5.

Доплата компенсационного характера за условия, отклоняющиеся от нормальных, устанавливается не ниже норм, предусмотренных законодательством (ст. 149 ТК РФ).

3.6.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников доплата работникам производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

Арантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировка (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ с учетом выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Оплата в повышенном разmere или ее компенсация производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Беличина стимулирующих надбавок и доплат, премий работникам устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджета учреждения «Дом культуры «Мелиоратор» муниципального образования города Энгельса Энгельсского муниципального района Саратовской области».

Работодатель обязуется:

- своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда;
- перечислять на электронную платежную карту заработную плату 15-го и 30-го числа каждого месяца при условии своевременного финансирования, выдавать каждому работнику расчетный лист установленного образца;
- сохранять за работником в случае приостановления ими работы в связи с задержкой заработной платы, все права, предусмотренные трудовыми договорами и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме;

- уведомлять работников в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений.

Введение и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения культуры. О введении норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца до начала их действия под роспись.

В случае направления работника для повышения квалификации сохраняется за ним место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы согласно смете (сметы), проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и

3.10. замерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки из бюджетных средств (ст. 187 ТК РФ). Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам совмещающих работу с обучением. Работникам направляемым на обучение работодателем или впервые поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодателю предоставляется дополнительное отпуска с сохранением среднего заработка.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка принятыми собранием трудового коллектива и утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с Профкомом. Введение новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников МБУ «ДК «Мелноратор» составляет 40 часов в неделю.

4.4. В течение рабочего времени предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них также определяется:

- продолжительности ежегодного непрерывного отдыха;
- порядок предоставления выходных и праздничных дней в соответствии с законодательством.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работника (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, и

48. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 122, 123 ТК РФ). Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

49. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работников в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ). По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

410. Предоставлять краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы по заявлению работника в случаях:

- бракосочетания — 3 дня;
- свадьбы детей — 3 дня;
- проводы детей в армию — 1 день;
- рождения ребенка (супругу) — 2 дня;
- переезд на новое место жительства — 3 дня;
- юбилей 50, 55, 60 и 65 лет — 1 день;
- смерть членов семьи — 3 дня.

411. Установить дополнительные оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем:

- продолжительность 6 (шесть) календарных дней: директору, художественному руководителю;
- продолжительность 4 (четыре) календарных дня следующим работникам: заведующему стрелочным подразделением, руководителю кружка, звукооператору, режиссеру, балетмейстеру, художнику, художнику-поставщику, аккомпаниатору, культорганизатору;
- продолжительность 3 (три) календарных дня следующим работникам: заместителю директора по административно-хозяйственной части, водителю автомобиля, инженеру, бухгалтеру.

412. Установить дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительность 3 (три) календарных дня председателю профкома и членам профкомы.

413. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по соглашению между работником и работодателем.

414. За работу в выходные и праздничные дни предоставлять отгулы (зачислованным в мероприятии сотрудником творческих должностей).

Воспелам за работу в праздничные дни производить оплату в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

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

- обеспечить безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, обязанности по охране труда возложить на специалиста по охране труда;

- для всех поступающих на работу лиц производить вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой помощи пострадавшим. В сроки, регламентированные нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить с работниками повторный, внеплановый и целевой инструктаж по охране труда;

- не реже двух раз в год проводить проверку соблюдения требований противопожарной безопасности и состояния средств пожаротушения во всех подразделениях;

- обеспечить в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в помещении МБУ «ДК «Мелинатор»;

- на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

- организовывать совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда.

На основании Ф3 РФ «О специальной оценке условий труда» №426 от 28.12.2013 года проводить в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

Работники обязуются соблюдать предусмотренный законодательством и нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

- соблюдать противопожарные, гигиенические нормы, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка в МБУ «ДК «Мелинатор»;

- постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современных целей социальной сферы;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о несчастных случаях, имеющих место в помещении МБУ «ДК

«Мегноратор», о признаках профсоюзного заболевания, а также о ситуациях создающих угрозу жизни и здоровью сотрудников и посетителей МБУ «ДК «Мегноратор»;

- оказывать содействие администрации в создании условий труда и отдыха работников коллектива.

- в целях снижения рисков распространения вирусных заболеваний (COVID-19 и грипп) работодатель поощряет работников, прошедших вакцинацию. В день вакцинации работник освобождается от работы на 2 рабочих дня с сохранением места работы и среднего заработка на основании его письменного заявления, при этом день освобождения согласовывается с руководителем. Работник обязан предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение вакцинации или QR-код. (СОВТ 28.05.2018г.)

6. СПИТАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе: страховую и накопительную часть трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную часть по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца, в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в Федеральную налоговую службу Российской Федерации ежемесячно, в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счет работников;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет, по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- представлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения перерасчета и выплаты обязательного страхового обеспечения.

6.2. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом (ст. 2 ТК РФ). Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Федеральную налоговую службу РФ.

6.3. Стороны согласились, что за счет средств организации, профсоюзного бюджета и средств социального страхования проводятся мероприятия по созданию условий для отдыха работников, их детей и членов семей, а также по организации их культурного досуга.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечивать доступ и отдых работников;
- оказывать материальную помощь нуждающимся с письменного заявления лицам, являющимся членам профсоюзной организации;

- 6.5. Работодатель совместно с Профкомом представляет работников, добросовестно и качественно исполняющих свои обязанности к поощрению в виде вручения им Почетной грамоты и объявления благодарности.

7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И РАБОТОДАТЕЛЯ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

- 7.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 7.2. Профком в праве вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых Профкомом, и сообщать мотивированные ответы Профкому.

73. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 процента из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы. Выбывшим из профсоюза считается работник, предоставивший письменное заявление о выходе из профсоюзной организации МБУ «ДК «Мелнатор».
74. Работодатель обязуется:

- предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы оборудованное помещение, мебель, средства связи, печатную и копировальную технику;
- не вмешиваться в деятельность профсоюза, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной;
- предоставлять профсоюзным работникам, не освобожденным от производственной деятельности время для выполнения общественных обязанностей и профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка;
- гарантировать освобождение от работы (с сохранением зарплаты) членов профсоюза избранных в качестве делегатов съездов, конференций;

- не препятствовать проведению в удобное время для работников профсоюзных собраний, заседаний выборных органов профсоюза и семинаров по обучению профактива.

7.5. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками — членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;
- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, обязательств в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь в административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда и условий коллективного договора;
- 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;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени труда и отдыха;
- согласовывать график отпусков работников организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени труда и отдыха;
- проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сути и задачах системы обязательного пенсионного страхования;
- контролировать достоверность сведений о застрахованных лицах, передаваемых учредителем в пенсионный фонд России, а также перечисление страховых взносов;
- проводить воспитательную работу с нарушителями трудового законодательства.

8. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

- 8.1. Стороны исходя из того, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкретностью в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективности использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в производство, улучшения качества труда.
- 8.2. Работодатель обязуется:
- создать систему подготовки персонала (обучение новым и смежным профессиями, повышение квалификации работников различных категорий) исходя из потребности учреждения и на основании заявок структурных подразделений;
 - включать молодых работников в резерв руководящих кадров;
 - создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение в учреждении или обучающихся в учебных заведениях без отрыва от производства;
 - предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска с сохранением среднемесячной заработной платы;
 - представлять работникам, обучающимся впервые в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы в соответствии со ст. 165 ТК РФ;
 - проводить анализ увольнений (высокой текучести) по конкретным профессиям, удовлетворенность (неудовлетворенность) условиями и оплатой труда;
 - установить по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда: продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы (если производственные условия допускают такую возможность).

8.3. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- обеспечению работников – студентов учебных заведений всех форм обучения работой в соответствии с графиком, позволяющим регулярно посещать занятия, не направлять их в командировки по время сдачи экзаменов.

8.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современной социально-просветительской жизни общества.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. Разногласия, споры и конфликты, возникающие при использовании настоящего Коллективного договора, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.
- 9.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по Коллективному договору.
- 9.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами через совместную комиссию. Комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора не реже 1-го раза в год и информирует о результатах работников МБУ «ДК «Мелинатор».
- 9.4. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить собрания трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 9.5. В период действия Коллективного договора стороны обязуются соблюдать требования настоящего законодательства, устранять причины, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 9.6. В случае реорганизации одной из сторон Коллективного договора, права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к правопреемнику.
- 9.7. Все изменения и дополнения Коллективного договора принимаются по соглашению сторон, оформляются в виде приложения к Коллективному договору и доводятся до сведения коллектива МБУ «ДК «Мелинатор». Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором.
- 9.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ).
- 9.9. Коллективные договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет.
- Коллективный договор принят на общем собрании от 31 января 2022 года.

от Работодателя: Директор МБУ «ДК «Мелинатор» Муниципального образования город Энгельс Энгельского Муниципального района Саратовской области» А. А. Демидов	от Работников: Председатель профсоюзного комитета МБУ «ДК «Мелинатор» Муниципального образования города Энгельс Энгельского Муниципального района Саратовской области» А. Е. Осипова
--	--

