

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного учреждения
«Межпоселенческий Центр народной культуры
Майкопского района»**

с 2023 года – по 2025 год

Подписан сторонами:

От работодателя:

**Директор
МБУ «МЦНК Майкопского района»**

_____ **О.А.Золотарева**

**« 22 » декабря 2022 года
М.П.**

Представитель работников:

**Председатель профкома
МБУ «МЦНК Майкопского района»**

_____ **С.Ю.Максимов**

**« 22 » декабря 2022 года
М.П.**

п. Тульский 2022 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения

II. Предмет договора

1. Обязательства сторон
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения сотрудников.
3. Рабочее время
4. Время отдыха
5. Оплата труда
6. Охрана и безопасность труда
7. Социальные льготы и гарантии

III. Заключительные положения

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Межпоселенческий Центр народной культуры Майкопского района» (далее «Учреждение»).

Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), законом РФ от 11.03.1992г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств сотрудников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения сотрудников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ, ст.1 ФЗ «ОКДиС»).

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники МБУ «МЦНК Майкопского района» в лице председателя профкома Максимова Сергея Юрьевича и работодатель, в лице директора муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий Центр народной культуры Майкопского района» Золотаревой Ольги Алексеевны (далее именуемой «Работодатель»).

II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам МБУ «МЦНК Майкопского района».

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех сотрудников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с МБУ «МЦНК Майкопского района».

Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством РФ, Республики Адыгея, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, договорились о нижеследующем:

1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

1.1. Работодатель обязуется:

1.1.1. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

1.1.2. Предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором.

1.1.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

1.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся сотрудникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

1.1.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством.

1.1.6. Предоставлять представителям сотрудников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения (ст.22 ТК РФ).

1.1.7. Соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных сотрудников.

1.1.8. Признать, что профсоюзная организация является в Учреждении полномочным представителем, выражающим и защищающим профессионально-трудовые и социальные интересы и права сотрудников. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы сотрудников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления

1.1.9. Предоставлять рабочее время с сохранением среднего заработка:
–членам профсоюзного комитета, не освобожденным от своей работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива сотрудников, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы;
–членам профсоюза для участия в собраниях, конференциях, профсоюзных комиссиях, собираемых для решения вопросов, связанных с защитой интересов сотрудников Учреждения.

1.1.10. Согласовывать с профсоюзной организацией:

–правила внутреннего трудового распорядка;

–положение об охране труда в Учреждении;

–положение об оплате труда в Учреждении.

–список работников с ненормированным рабочим днем;

Предварительно уведомлять не менее чем за 2 месяца профсоюзную организацию по вопросам:

–сокращения численности и штата работников;

–ухудшения условий труда;

1.1.11. Проводить уведомительную регистрацию настоящего Коллективного договора в соответствии со статьей 50 ТК РФ

1.1.12. Знакомить сотрудника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью сотрудника, Коллективным договором.

1.2. Профсоюзная организация, как представитель сотрудников, обязуется:

1.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – представлять и защищать права и интересы сотрудников независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза и Положением о первичной профсоюзной организации

1.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, созданием для сотрудников надлежащих социально – бытовых условий.

1.2.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов сотрудников в области охраны труда.

1.2.4. В установленном порядке осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области социального страхования, социального обеспечения и охраны здоровья.

1.2.5. Осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди сотрудников и членов их семей.

1.2.6. Осуществлять постоянный контроль за ходом выполнения Коллективного договора и информировать коллектив Учреждения о его выполнении.

1.2.7. Способствовать разрешению всех конфликтных ситуаций только в рамках действующего законодательства.

1.2.8. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении

руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).

1.2.9. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде (ст.370 ТК РФ).

Сотрудники обязуются:

1.2.10. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

1.2.11. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

1.2.12. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.2.13. Соблюдать трудовую дисциплину.

1.2.14. Бережно относиться к имуществу работодателя и других сотрудников.

1.2.15. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.2.16. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании, о видах и об условиях дополнительного страхования сотрудника, льготы, компенсации, а также иные условия, не ухудшающие положения сотрудника.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

2.4. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается: по соглашению сторон (ст.72, 72.2 ТК РФ), по инициативе работника (ст. 72.1 ТК РФ), по инициативе работодателя (ст.74 ТК РФ), в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ).

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя сотрудник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом сотруднику обеспечиваются гарантии предусмотренные положением об оплате труда.

Если сотрудник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- работающие на предприятии с момента его образования;
- одинокие матери, имеющие детей до четырнадцатилетнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до четырнадцатилетнего возраста без матери;

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличие ребенка до четырнадцати лет или ребенка – инвалида до восемнадцати лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или

штата производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения сотрудников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и сотрудников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении сотрудников учреждения представляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не позднее чем за три месяца.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий. Высвобождаемым сотрудникам в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников гарантируются компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 180 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (кроме пунктов «б» и «г» ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ, ст. 12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.15. При увольнении сотрудника расчет с ним производится в день увольнения.

2.16. Аттестация сотрудников производится в соответствии с положением об аттестации в учреждении. Внедренная аттестация проводится только с учетом мнения профкома. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ «МЦНК Майкопского района» (ст. 91 ТК РФ), графиками работы МЦНК и его структурных подразделений, согласованными с главами поселений, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями сотрудников.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В учреждении для сотрудников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени или режим гибкого рабочего времени.

3.4. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 5 часов в неделю - для сотрудников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 4 часа в неделю - для сотрудников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

3.6. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.8. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия сотрудника в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия сотрудника с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их согласия по письменному распоряжению Работодателя. За работу в выходной или праздничный день сотруднику, по его заявлению, предоставляется другой день отдыха.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.11. Привлечение инвалидов, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в МБУ «МЦНК Майкопского района» являются суббота и воскресенье.

4.2. Продолжительность перерыва на обед составляет не менее 30 минут.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Лицам, работающим с ПК, устанавливаются регламентированные перерывы в конце каждого часа, после начала работы, продолжительностью 10 минут каждый

4.5. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех сотрудников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. Сотрудник вправе получить ежегодный отпуск

как в полном объеме, так и по частям, по соглашению с Работодателем, но не менее 14 дней в каждой части.

4.6. Сотрудникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- инвалидам не менее 30 календарных дней в соответствии со ст. 24 Федерального закона РФ № 181 от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- 28 календарных дней - остальным сотрудникам.

4.7 Специалистам, творческим работникам, имеющим длительный непрерывный стаж работы в МЦНК, по их заявлению, предоставляется дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск за счет средств оплаты труда.

Дополнительный отпуск исчисляется в календарных днях и предоставляется работникам МЦНК со стажем:

- свыше 3 лет — 3 дня;
- свыше 5 лет — 5 дней;
- свыше 10 лет — 8 дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Деление дополнительного оплачиваемого отпуска на части не допускается. Неиспользованный дополнительный отпуск на следующий год не переносится и компенсация по нему не выплачивается.

Совместителям дополнительный отпуск не предоставляется.

4.8. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие сотрудники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- любые сотрудники учреждения при наличии у них путевок на лечение.

4.9. В пределах утвержденного фонда оплаты труда сотрудникам по их заявлениям предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска в количестве 3 календарных дней с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- в связи с заключением брака;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей);
- в связи с рождением ребенка.

В первый день учебного года, а также в день торжественного окончания школы, родителям, имеющим детей 1-го и 11-го классов, предоставляется 1(один) день отпуска.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда сотрудников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетных муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры администрации муниципального образования «Майкопский район», по видам экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха, развлечений и культуры», «Научные исследования и разработки», разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. (приложение №3).

5.2. Заработная плата выплачивается дважды в месяц (5 и 20 числа каждого месяца).

При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы, а так же авансы, превышающие установленную норму, при наличии денежных средств, выдаются сотрудникам по их заявлениям в счет заработной платы.

5.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.4. В целях усиления заинтересованности сотрудников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой Учреждения.

6. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- организацию работы по подготовке и заключению ежегодных соглашений по охране труда и технике безопасности, своевременное формирование средств на охрану труда и информирование профессионального союза сотрудников о расходовании средств на охрану труда и технику безопасности;
- организацию в установленные сроки проведения медицинского осмотра сотрудников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;
- безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов и материалов;
- бесперебойную работу отопительного, санитарно-технического и другого оборудования;

- обеспечивать не ниже установленного нормативами уровень освещенности рабочих мест;

- планировать и своевременно проводить весь необходимый комплекс работ по подготовке помещений к осенне-зимнему сезону, обеспечивать техническую, противопожарную безопасность труда сотрудников;

- своевременную выдачу моющих средств и спецодежды в соответствии с установленными нормами, техническим сотрудникам следующих должностей: слесарь, сантехник, рабочий, уборщик (техничка);

- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний и требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного сотрудниками органа инструкций по охране труда для сотрудников.

6.3. Сотрудник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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 появлении признаков профессионального заболевания;

6.4. За нарушение сотрудником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется:

- оказывать материальную помощь нуждающимся сотрудникам при наличии средств в пределах фонда оплаты труда;
- перечислять страховые взносы в социальные фонды;
- вносить страховые взносы на обязательное медицинское страхование;
- ходатайствовать перед вышестоящими организациями о награждении сотрудников благодарственным письмом, Почётной грамотой и другими видами поощрения Министерства культуры РФ, Министерства культуры РА, Администрации МО «Майкопский район»;
- ходатайствовать при необходимости о выделении транспорта для бытовых нужд работников.
- за безупречную и эффективную деятельность применять следующие виды поощрения и награждения:
 - а) — объявление благодарности;
 - б) — награждение почетной грамотой;
 - в) — выплата единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию за выслугу лет, а так же к юбилейным датам — 50, 55, 60, 65, 70, 75 и т. д., лет в размерах утверждаемых работодателем в пределах установленного фонда оплаты труда.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

– проводить культурно-массовую работу с коллективом (посещение спектаклей и концертов, празднование юбилейных дат и календарных праздников, организовывать коллективные походы и корпоративные вечера отдыха);

- выделять материальную помощь к юбилейным датам и профессиональным праздникам;

- выделять средства на посещение сотрудников, находящихся на стационарном лечении;

- выделять материальную помощь на погребение близких родственников или членов трудового коллектива.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. По истечении этого срока коллективный договор пролонгируется до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

6. Профсоюзный орган обязуется разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в филиале № 1 по Майкопскому району ГКУ РА «ЦТСЗН» в течение семи дней со дня подписания.

10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2023 года и не зависит от факта его уведомительной регистрации.