|  |  |
| --- | --- |
| Представитель работодателя:Директор муниципального бюджетного учреждения «Анивская централизованная клубная система»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Кузьмин«\_\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 годм.п. | Представитель работников:Председатель профсоюзного комитетамуниципального бюджетного учреждения«Анивская централизованная клубная система»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Ю. Деревянченко«\_\_\_\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 год |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**НА 2021-2024 ГГ.**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«АНИВСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»**

Утвержден комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора

 МБУ Анивская ЦКС

на основании протокола № 1 от «15» марта 2021 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**прошел уведомительную регистрацию**

**в Агентстве по труду и занятости населения в Сахалинской области:**

**Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_ »\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.**

**г. Анива**

**2021 год**

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

[1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3](#_Toc66455906)

[2. ОПЛАТА ТРУДА 5](#_Toc66455907)

[3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР 8](#_Toc66455910)

[4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ 9](#_Toc66455911)

[5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 10](#_Toc66455912)

[6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ 12](#_Toc66455913)

[7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ 15](#_Toc66455914)

[8 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 15](#_Toc66455915)

[9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 16](#_Toc66455919)

**Коллективный договор**

|  |
| --- |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Анивская централизованная клубная система» |
| наименование организации |
| на | 2021-2024 | годы |
|  |  |  |

# 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации
	2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение «Анивская централизованная клубная система» («далее- МБУ Анивская ЦКС»), в лице директора Кузьмина Сергея Викторовича, действующего на основании Устава («далее - Работодатель»), работники организации (далее – «Работники») и первичная профсоюзная организация, представляющая в установленном законодательством и Положением профсоюза порядке Работников, в лице председателя профсоюзного комитета (далее – Профком) Деревянченко Александры Юрьевны.

* 1. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
* создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
* установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
* повышения уровня жизни работников и членов их семей;
* создания благоприятного психологического климата в коллективе;
* практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
	1. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.
	2. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**

* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
* создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
* учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Профсоюзный комитет как представитель работников обязуется:**

* способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
* способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
* добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
* контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом.

В период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

**Работники обязуются:**

* полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
* создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
	1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профкоме, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.
	2. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

* 1. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.
	2. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым из работников.
	3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
	4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

# ОПЛАТА ТРУДА

* 1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников, согласно положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Анивская централизованная клубная система»», утвержденного приказом директора МБУ Анивская ЦКС № 64-а от 01 августа 2017 года.
	2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 Трудового Кодекса).
	3. Работникам Учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;

- коэффициент уровня управления;

- коэффициент масштаба управления;

- коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования;

- коэффициент внутридолжностного наименования;

- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

Работникам учреждений, работающим на селе, за исключение рабочих, должностные оклады повышаются на 25 %.

Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования. .

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением.

Повышающий коэффициент масштаба управления устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», зависит от штатной численности библиотеки (централизованной библиотечной системы), и структурных подразделений.

Повышающий коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование

Повышающий коэффициент внутридолжностного наименования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», при наличии в должностном наименовании слов «главный», «ведущий».

Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу работникам, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая должность

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, предусмотренных выше настоящего коллективного договора, не образует новый должностной оклад.

2.4. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за классность водителям автомобилей, надбавка молодым специалистам и другие, предусмотренные данным Положением.

2.4.2. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры, надбавка за выслугу лет.

2.4.3. Премии по итогам работы за месяц.

2.4.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

2.1.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

2.5. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

2.6. Время простоя (статья 72.2 Трудового Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.7. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

2.8. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно в месте выполнения ими работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц.

2.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 днядо начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.10. Сроки выдачи заработной платы: за первую половину текущего месяца выплачивать заработную плату 15 числа, за вторую часть текущего месяца - в последний рабочий день месяца.

2.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 ТК РФ).

2.12. Работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда может осуществляться выплата материальной помощи, не входящая в систему оплаты труда согласно положению «О выплатах социального характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Анивская централизованная клубная система»», утвержденного приказом директора МБУ Анивская ЦКС от 18.07.2018 г. № 45-в.

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - до 5000 рублей;

- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг (а), дети) - до 5000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных сетей и другие чрезвычайные ситуации) - до 20 000 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации работника или его близких родственников (родители, супруг (а), дети - до 20 000 рублей.

Выплата материальной помощи производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и не учитывается при исчислении среднего заработка.

# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу до подписания трудового договора трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2.Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (часть 1статьи 79 ТК РФ).

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за четыре дня до увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

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

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде (часть 1 статьи 71 ТК РФ).

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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

3.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.6.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей профессионального роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

Кроме того, Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации по одной профессии более **5**лет.

3.6.2. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

# ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

* 1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение работников, являющихся членами профкома по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
	2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.
	3. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения профкома.
	4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
	5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:
* снижение административно-управленческих расходов;
* временное ограничение приема кадров;
* упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
* отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
* по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
* ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
* предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

* 1. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
	2. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

• лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);

* 1. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.
	2. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (в период срока предупреждения один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. На основании п.3.3.4 «Соглашения между Правительством Сахалинской области, областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Сахалинской области на 2018- 2020 годы (действие документа продлено до 31.12.2023 г).
	3. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (в период срока предупреждения один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

* 1. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.
	2. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.
	3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

# РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

* 1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяцдо их введения в действие.

* 1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 36 часов в неделю(женщины), 40 часов (мужчины).
	2. Выходные дни определяются особенностью деятельности, вызываемой необходимостью удобного обслуживания населения в соответствии с режимом работы отделов и особенностью заключенных трудовых договоров. За работу в субботу и воскресенье сотрудникам предоставляется другие дни отдыха по скользящему графику.
	3. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:
* одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
* работникам, совмещающим работу с учебой, – один день в месяц.
	1. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, и 16 дней дополнительного отпуска за местность приравненную крайнему северу.
	2. Отдельным категориям работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска, согласно положению «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципального бюджетного учреждения «Анивская централизованная клубная система» с ненормированным рабочим днем», утверждённого приказом директора от 29.01.2018 г №11-а:
* заместитель директора, художественный руководитель, режиссер любительского театра (студии), заведующий художественно-оформительской мастерской, заведующий сельским Домом культуры, заведующий сельским клубом, заведующий сектором, заведующий отделом – 6 дней;
* специалист по кадрам, юрисконсульту, балетмейстер хореографического коллектива, руководитель кружка, руководитель клубного формирования, хормейстер вокального коллектива, аккомпаниатор, культорганизатор, менеджер по культурно-массовому досугу, заведующий костюмерной, заведующий хозяйством, светооператор, киномеханик, кассир билетный– 3 дня.
	1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели.
	2. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБУ Анивская ЦКС.
	3. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
	4. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.
	5. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:
* в связи с бракосочетанием работника –3 дня;
* для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
* для проводов детей в армию –1 день;
* в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;
* в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;
* для участия в похоронах родных и близких – 5 дней.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
* в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

# ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

* 1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

* безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
* создание и функционирование системы управления охраной труда;
* применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* соответствующие требованиям охраны труда условия груда на каждом рабочем месте;
* режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
* 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 условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
* проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
* в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
* информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
* предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
* принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
* расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
* беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;
* обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда;
* разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
* наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работник обязан:

* соблюдать требования охраны труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
* немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения

* 1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

* 1. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда, в том числе вненеплановой, согласовываются Работодателем с выборным органом Профсоюза. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в соответствии с требованиями статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда» В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

* 1. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственный санитарии, пожарной безопасности и другим правилам безопасности труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.
	2. По добровольному желанию работника, изъявившего пройти диспансеризацию, работодатель обязуется обеспечить проведение диспансеризации работников в соответствии с приказом Минздрава России от 03.02.2015г. № 36 «Об утверждении порядка проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения»
	3. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи в структурных подразделениях организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.
	4. Профсоюзный комитет осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
	5. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профсоюзного комитета ежегодно до 15 января.

# СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

**Работодатель обязуется:**

* 1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).
	2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.
	3. Гарантировать возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в местности расположения Учреждения.

# ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

# Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

# Профсоюзная организация МБУ Анивская ЦБС представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

# Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу до подписания трудового договора сотрудников Работодатель должен знакомить с коллективным договором.

Работодатель бесплатно предоставляет Профкому зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников.

* 1. Работодатель бесплатно производит множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.
	2. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профкома.
	3. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
	4. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему либо проект распорядительного документа в выборный профсоюзный орган.

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта, направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

* 1. Работодатель обязан приостановить, по требованию профкома, исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
	2. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкома и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.
	3. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития МБУ Анивская ЦКС и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счет мотивированные ответы.
	4. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проведению специальной оценки условий труда; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.12. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2-х профсоюзных конференций в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 1 месяц).

# ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников до подписания трудового договора знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

9.3. Работодатель и Профком систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на конференции работников.

9.4. Профком для контроля за выполнением настоящего Коллективного договора:

* проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
* запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
* при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
* имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей
Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

* трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
* двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Приложение:

1. ПОЛОЖЕНИЕ « О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного

учреждения «Анивская централизованная клубная система»» с изменениями;

2. ПОЛОЖЕНИЕ «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципального бюджетного учреждения «Анивская централизованная клубная система» (МБУ Анивская ЦКС) с ненормированным рабочим днем» с изменениями;

3.ПОЛОЖЕНИЕ «О выплатах социального характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Анивская централизованная клубная система» с изменениями;

4. ПОЛОЖЕНИЕ «О выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Анивская централизованная клубная система» (МБУ Анивская ЦКС) с изменениями.