

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ДОСУГА И ИНФОРМАЦИИ «РОДНИКИ»
НА 2019-2022 г.г.

Принят на профсоюзном собрании работников

« 8 » июля 2019 г.

ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ:

Председатель
Профсоюза работников
культуры МБУ
МФЦДИ «Родники»
Цыдыпылова О.А.

« 1 » 08 2019 г.

Директор МБУ
МФЦДИ «Родники»

Пахомова Л.А.

« 8 » 08 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в суде по месту и известия админист-
рации МО «Увальсинский район»
Решение номер 27 от 29.07.2019г.
Сек-к отдела Бурылова Р.В. *Р.В.*

Коллективный Договор
Муниципального бюджетного учреждения
«Многофункциональный центр досуга и информации «Родники»
на 2019-2022 г.г.

1. Общие положения

2.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Многофункциональный центр досуга и информации «Родники» (далее – МБУ МФЦДИ «Родники») на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор МБУ МФЦДИ «Родники» заключен в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами на соответствующие годы.
- создание системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующих стабильности и эффективности ее работы;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.3. Стороны коллективного договора:

- Сторонами коллективного договора являются: МБУ МФЦДИ «Родники», в лице директора Пахомовой Ларисы Анатольевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные членами Профсоюзного комитета (далее – профком), в лице Цыдыпыловой Ойшахон Анатольевны.

1.4. Субъектами-исполнителями обязательств по коллективному договору являются:

- со стороны профсоюзной организации - профсоюзный комитет,
- со стороны работодателя – директор.

1.5. Действие коллективного договора распространяется:

- на всех работников МБУ МФЦДИ «Родники»;

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет.

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

1.7. Администрация и профсоюзный комитет в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех работников МБУ МФЦДИ «Родники». С этой целью текст коллективного договора помещается на стендах, а каждое структурное подразделение обеспечивается текстом коллективного договора (копии договора).

1.8. Изменения и дополнения трудового договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации МБУ МФЦДИ «Родники» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации, и течении трёх месяцев после реорганизации или ликвидации (ст.367 ТК РФ).

1.10. В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом уставных задач и его финансовых возможностей стороны могут совместно устанавливать более высокий уровень гарантий по сравнению с действующим законодательством, которые закрепляются в локальных нормативных актах, принимаемых в порядке, установленном Уставом, и с учётом мнения профкома учреждения.

1.11. Контроль над выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется совместной комиссией администрации и профкома, назначаемой приказом директора, который не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора.

1.12. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок ст.351 ТК РФ.

2.2. Администрация учреждения при заключении трудового договора обязуется:

- определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 119 ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, в количестве не менее трёх дней; ст. ст. 91,101,57 ТК РФ);
- указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ);
- не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);
- не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, а ошибочно включенные - признавать недействительными и не применять их (ст. 9 ТК РФ);
- при приеме на работу ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка (согласно приложению №1), действующими в МБУ МФЦДИ «Родники», локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Работодатель учреждения после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 60, 74 ТК РФ);
- обеспечить защиту персональных данных работника (согласно приложению №2);
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в законе (ст.ст.57, 72, 72¹, 72²,73,74,75,76 ТК РФ);
- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ (ст.80 ТК РФ);
- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст.ст. 77-81, 83, 84,) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178-181 ТК РФ);

- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях с учетом мнения профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ), СТК;
 - расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения профкома учреждения по основаниям, указанным в пунктах 2, 3, 5 ст.81, (ст. 82,373 ТК РФ);
 - при сокращении численности или штата работников выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка.
 - при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации МБУ МФЦДИ «Родники» основному персоналу и бухгалтеру выплачивается выходное пособие в размере трёх окладов с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы.
- 2.4. Трудовые отношения в МБУ МФЦДИ «Родники» регулируются следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст.372 ТК РФ:
- формами трудовых договоров и дополнительных соглашений с различными категориями работников;
 - правила внутреннего распорядка

3. Охрана труда

3.1. В соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ, работодатель разрабатывает и обеспечивает функционирование Системы управления охраной труда. При этом руководствуется Приказом Минтруда России от 19 августа 2016 г. №438Н "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА".

3.2. В МБУ «МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ДОСУГА И ИНФОРМАЦИИ «РОДНИКИ», из представителя Работодателя и представителей первичной профсоюзной организации (работников), на паритетных началах создаётся комиссия по охране труда численностью 3 человека. Персональный состав назначается через приказ по учреждению. Указанная комиссия осуществляет контроль над состоянием охраны труда и разработку мероприятий по охране труда, который является составной частью данного Коллективного договора в Приложении №6 и ежегодно обновляются. Работодатель обязуется выполнить в установленные Мероприятием сроки комплекс организационных и технических мероприятий. При разработке мероприятий руководствоваться результатами спецоценки условий труда на рабочих местах и Приказами Минздравсоцразвития России №№ 181н от 01.03.2012 и 375н от 16.06.2014 года.

3.3. Работодатель проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) рабочих мест работников, не относящихся к муниципальным служащим. *ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ*

3.4. В состав комиссии по проведению СОУТ включается представитель Профкома.

3.5. До начала проведения СОУТ Работодатель обеспечивает представителя Профкома нормативными документами, связанными с проведением СОУТ.

3.6. Перед проведением СОУТ Работодатель совместно с представителем Профкома:

- составляет перечни аналогичных рабочих мест;
- проводит работу по идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- составляет перечни рабочих мест, на которых имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, подлежащие исследованиям и измерениям.

3.7. Работодатель совместно с представителем Профкома определяет рабочие места, которые подлежат декларированию на соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.8. Снижение класса (подкласса) условий труда, изменение размера предоставляемых льгот и (или) компенсаций за условия труда производятся Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.9. Представитель Профкома, входящий в состав комиссии по проведению СОУТ постоянно информирует работников о промежуточных и конечных результатах проведения СОУТ.

3.10. Работники организации обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью, средствами коллективной и индивидуальной защиты (Приложение №7), молоком и лечебно-профилактическим питанием (Приложение №8), смывающими и обезвреживающими средствами по действующим нормам (Приложение №9) за счёт средств учреждения. *Ст.221, 222 ТК РФ.*

3.11. В случае не обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой по вине Работодателя. *ст. 220 ТК РФ.*

3.12. Работодатель обязуется провести обучение и проверку знаний по охране труда всех работников учреждения, должностное лицо на которого возлагается обязанность по проведению инструктажей по охране труда в учреждении (по структурным подразделениям) в сроки, установленные нормативными актами. *Письмо Минтруда РФ №38-11 от 23.01.96., Гост 12.0.004-2015.*

3.13. Работодатель, при заключении индивидуального трудового договора, указывает в нём достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы Работникам за тяжёлые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, а также занятость работой с ПЭВМ, нормы выдачи моющих средств. *Ст.57 ТК РФ п.9 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н*

3.14. Работодатель осуществляет постоянный ведомственный контроль за соблюдением работниками всех требований по охране труда.

3.15. Работодатель в соответствии с действующими нормами (приказ Минздравсоцразвития РФ №302-н от 12.04.12) организует за свой счёт проведение обязательных периодических медосмотров, психиатрических освидетельствований и медосмотров, проводимых при приёме на работу. *Ст.212 ТК РФ.*

3.16. При групповом несчастном случае (два и более человека), тяжёлом несчастном случае, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель обязан сообщить об этом в Бурятскую республиканскую организацию Профсоюза работников культуры по тел. 218672 и в соответствующие органы предусмотренные ст. 228.1 ТК РФ.

3.17. Решение о степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая принимается комиссией только после заключения Профкома. *Часть 5 ст.229 ТК РФ.*

3.18. Работодатель приводит места пользователей ПЭВМ, а также организацию режима труда и отдыха при работе с ПЭВМ в соответствие с нормами указанных в СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

3.19. Профком осуществляет общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателем и комиссией по охране труда своих обязанностей по охране труда. С этой целью избирается уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда, которому работодателем предоставляется не менее 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка, для выполнения своих обязанностей общественного контролёра в области охраны труда. *Ст.20 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и ст.370 ТК РФ.*

3.20. Уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда, при положительных результатах работы в осуществлении общественного контроля, по ходатайству Профкома, работодателем предоставляется 1 свободный день в год с сохранением заработка (денежного содержания). *П.5 ст.25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».*

3.21. Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счёт средств Работодателя в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство (оказание работ, услуг). *Ч. 3 ст.226 ТК РФ, кроме федеральных учреждений и государственных унитарных предприятий.*

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

4.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда;
- в соответствии с утвержденным штатным расписанием.
- в соответствии с Положением об оплате труда (согласно приложению №3) и Положением о распределении фонда стимулирования труда основного персонала Отрасли «культура» в части доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера (согласно приложению №4).

4.2. Размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, размеры и виды материального поощрения определяются МБУ МФЦДИ «Родники» самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении о распределении фонда стимулирования труда основного персонала Отрасли «культура» (согласно приложению № 4 Положение о стимулировании (премировании) труда работников МБУ МФЦДИ «Родники»).

С целью реализации данного права администрацией МБУ МФЦДИ «Родники» разрабатывается Положение о распределении фонда стимулирования труда основного персонала Отрасли «Культура», которое принимается по согласованию с профкомом и утверждается директором.

4.3. Работникам, проходящим обучение (при получении первого высшего образования), переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.4. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику выплачивается компенсация, предусмотренная Законом;

4.5. беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в не рабочее время.

4.6. Все решения, касающиеся установления оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий принимаются при участии Общего собрания Трудового коллектива и профсоюзного комитета (ст. 133-158 ТК РФ)

4.7. Дополнительная оплата труда работникам осуществляется:

- за выполнение работниками дополнительных объемов работ, превышающих объем нагрузки сверх нормы – плана – программы на месяц, установленной Положением о распределении фонда стимулирования труда основного персонала Отрасли «Культура» (согласно приложению №4);
- за выполнение иными категориями работников дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, - в форме вознаграждения на основании договора гражданско-правового характера;
- за выполнение конкретного объема работ (услуг), требующих профессиональных навыков и квалификации работников;
- отдельным работникам устанавливаются надбавки в размере: от 10 до 70 % тарифной ставки (оклада) за стаж, профессиональное мастерство, классность наличие почетного звания, совмещение профессий
- за другие виды работ.

4.8. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:
 - при выполнении работ различной квалификации;
 - при совмещении работ, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания;
 - при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; при сверхурочной работе;

4.9. Выплата заработной платы работникам производится только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ).

4.10. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ выплата заработной платы работникам учреждения, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса МБУ МФЦДИ «Родники».

4.11. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

4.12. Сроки выплаты аванса за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 15 числа текущего месяца и 31 числа месяца текущего месяца.

4.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ. В случае не выплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения отпускных выплат;

4.14. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.15. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между администрацией и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.16. Работодатель и (или) представители администрации, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. 142 ТК РФ и ст. 236 ТК РФ.

4.17. В соответствии со ст. 236 ТК РФ работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.18. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине администрации или уполномоченных ею лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества работника.

4.19. Выплаты социального характера осуществляются с учетом мнения профсоюзного комитета из средств МБУ МФЦДИ «Родники».

4.20. Работодатель оказывает социальную помощь:

- выплату единовременного пособия при выходе на пенсию в размере 3 оклада работника с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж;
- выплату единовременного пособия при окончании 11 класса ребенка работника в размере 1 оклад с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж;
- выплату единовременного пособия при поступлении в 1 класс ребенка работника в размере 1 оклад с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж.

4.21. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов "Об основах обязательного социального страхования", "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой учреждения на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные действующим законодательством (НК РФ).

4.22. Работодатель оказывают материальную помощь работникам:

- к ежегодному отпуску в размере 1 должностного оклада работника с учетом районного коэффициента и с учетом процентной надбавки.
- с юбилейной датой (50,55,60,65) в размере 1 должностного оклада работника
- при награждении почетной грамотой МБУ МФЦДИ «Родники» или «Администрации МО СП «Сотниковское» 500 рублей;
- при награждении почетной грамотой Администрации МО «Иволгинский район» и других ведомств 1000 рублей;

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работники учреждения имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю, (ст.91 ТК РФ), рабочий день каждую календарную пятницу составляет 7 часов (а для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов), если действующим законодательством не предусматривается более сокращенная продолжительность.

Неполное рабочее время представляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения и других локальных нормативных актах учреждения (графике работы, расписании занятий и т.д.) - ст.ст. 100, 103-105, 108-110 ТК РФ.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст.94 ТК РФ) или установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

5.3. В случаях, указанных в ч.3 ст.99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, - с письменного согласия работника, а в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения, СТК.

5.4. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях, указанных в ч.2 ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работников, в случаях, указанных в ч.3 ст.113 ТК РФ, - без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

5.5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, предоставляет работникам основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ)

К основному отпуску суммируются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за проживание в районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - 8 календарных дней, согласно Закона РФ «О

государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера или в местностях, приравненных к ним» от 19.02.93).

- сотрудникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет исчисляется из расчета один календарный день за каждый год работы в МБУ МФЦДИ «Родники»;
- согласно ст.119 ТК РФ основному персоналу и бухгалтеру МБУ МФЦДИ «Родники» предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 дней.

5.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.7.1. Согласно ст.153 по желанию работника, отработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, работнику предоставляется другой день отдыха на основании устного извещения работодателя.

5.8. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) - ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

5.9.Работодатель предоставляет краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, в связи:

- бракосочетанием работника - 5 рабочих дня;
- бракосочетанием детей работника - 3 рабочих дней;
- рождением или усыновлением ребенка - 3 рабочих дня;
- сопровождением детей в начальную школу в первый день учебного года и в детский сад – половина рабочего дня;
- проводом детей и внуков в армию - 3 рабочих дня;
- празднованием юбилейных дат работника - 3 рабочих дня;
- переездом на новое место жительства - 3 рабочих дня;
- празднованием серебряной (золотой) свадьбы - 3 рабочих дня;
- со смертью близких родственников - 5 рабочих дня;
- ликвидацией аварии в доме - 1 рабочий день;
- окончанием школы детей - 1 рабочий день.

5.10. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст.124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) - ст. 127 ТК РФ.

5.11. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ.

Настоящим договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.
- отцы в период пребывания жен в роддоме - до 2-х недель;
- родители первоклассника - 1 неделя;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы, сузубы - до 2-х недель (один из родителей).

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работников может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

5.12. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст.372 ТК РФ:

- Правилами внутреннего распорядка МБУ МФЦДИ «Родники» (согласно приложению №1).

6. Гарантии прав профсоюзного комитета

6.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются ТК Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", законами Республики Бурятия, Уставом МБУ МФЦДИ «Родники», настоящим договором, Положением о профсоюзной организации МБУ МФЦДИ «Родники».

6.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности (ст. 374-378 ТК РФ);
- выделять профсоюзному комитету залы по заявкам для проведения массовых мероприятий профкома;
- выделять безвозмездно по заявкам профсоюзного комитета автотранспорт;
- ежемесячно перечислять по личному заявлению работника на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%;
- предоставлять профсоюзному комитету по его запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях профкома, по вопросам заработной платы, условий охраны труда, оздоровления сотрудников, выполнения трудового законодательства и Коллективного договора и другим социальным вопросам.

6.3. Профсоюзный комитет учреждения обязуется:

- осуществлять защиту трудовых социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- осуществлять общественный контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников МБУ МФЦДИ «Родники»;
- участвовать в проведении мероприятий, посвященных праздничным датам;
- всемерно содействовать реализации настоящего договора и недопущению социальной напряженности в трудовом коллективе МБУ МФЦДИ «Родники».

6.4. Работникам, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, установить гарантии:

- они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются

- члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в съездах, конференциях созываемых профсоюзами, с сохранением заработной платы (ст. 374 ТК РФ)

7. Организация культурного и спортивного отдыха

7.1. Работодатель обязуется:

- предусмотреть средства на выделение финансовых средств на организацию культурного и спортивного отдыха.

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

- регулярно по плану проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для сотрудников учреждения.
- ежегодно приобретать новогодние подарки детям и работникам включительно.

7.3. Работодатель и профсоюзная организация могут осуществлять сотрудничество по вопросам проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий путем заключения отдельных гражданско-правовых договоров.

8. Контроль над исполнением коллективного договора

8.1. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляется совместной комиссией администрации, профкома.

8.2. Работодатель и профком в порядке осуществления контроля над выполнением условий коллективного договора вносят представления об устранении выявленных нарушений, привлечении виновных к ответственности и обязуются не реже 1-го раза в год проводить обсуждение хода выполнения данного договора на совместном заседании профкома и общем собрании членов профсоюзной организации.

8.3. Контроль за выполнение коллективного договора, осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах, на собрании работников, проводимых ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают лица непосредственно их возглавляющие.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

8.5. Работодатель и представители трудового коллектива за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

8.7. Стороны пришли к согласию, что изменения, дополнения к Коллективному договору в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию.

8.8. Коллективный договор может быть перезаключен или пролонгирован.

9. Ответственность за невыполнение коллективного договора

9.1. Лица, представляющие администрацию или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и в порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

От работников:

Председатель Профсоюза

_____ Цыдыпылова О.А.

«___» _____ 2019 г.

От работодателя:

Директор

_____ Пахомова Л.А.

«___» _____ 2019 г.