

От работодателя:

И.О. директора муниципального бюджетного
профсоюзной
учреждения «Центр обслуживания молодежи
«Дом молодежи»



Е.А. Григорьева

« 17 » декабря 2024г.

От работников:

Председатель первичной

организации работников культуры



И.Б. Камалова

« 17 » декабря 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
«Центр обслуживания молодежи «Дом молодежи»
на 2025 – 2027 годы

АдминистрацияSOLEЦКОГО
муниципального округа
г. Солыцы

Коллективный договор

Прошел уведомительную регистрацию

«13» января 2025 года

Регистрационный №1/5

Регистрацию произвел:

Начальник архивного отдела управления
делами АдминистрацииSOLEЦКОГО
муниципального округа

Е.Н. Подосиновичова



Утвержден на общем собрании работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр обслуживания молодежи Дом
молодежи» «17» декабря 2024
Протокол № 1 от «17» декабря 2024 года

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Центр обслуживания молодежи «Дом молодежи» (далее – МБУ «ЦОМ «ДМ») и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и заключен в целях обеспечения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Областного закона от 30.04.2013 г. № 24-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Новгородской области», Регионального соглашения между Союзом организаций профсоюзов «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области, Отраслевым соглашением между Министерством культуры Новгородской области и Новгородской региональной организацией Российского профессионального союза работников культуры.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между МБУ «ЦОМ «ДМ» в лице И.О. директора Григорьевой Елены Александровны (далее по тексту – Работодатель), действующего на основании Устава, и работниками, представленными первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры в лице её выборного органа – профсоюзного комитета (именуемого далее «Профсоюз»), действующего на основании Устава, утверждённого 14 сентября 2020 года.

1.2. Настоящий коллективный договор утверждён на общем собрании работников Учреждения.

1.3. Коллективный трудовой договор – это двусторонний правовой акт, заключаемый двумя сторонами на равноправной основе.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «ЦОМ «ДМ».

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно сроком на три года, вступает в силу с даты его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. В период действия Коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок

разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, в период его действия в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации вправе вносить предложения по его изменению и дополнению по взаимному соглашению сторон.

1.9. Настоящий Коллективный договор состоит из основной части и приложений к Коллективному договору.

1.10. При приеме на работу Работник должен быть ознакомлен с содержанием Коллективного договора и приложениями к нему.

1.11. В случае реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) МБУ «ЦОМ «ДМ» в соответствии со ст.43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2. Оплата труда

2.1. Заработная плата каждого Работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

2.2. Размер окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок и иных мер материального характера устанавливается в МБУ «ЦОМ «ДМ» с учетом имеющихся средств на оплату труда Работников в соответствии с условиями, определенными «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр обслуживания молодежи «Дом молодежи» (далее – Положение об оплате труда).

2.3. Работодатель создает условия, способствующие росту трудовых доходов Работников. С этой целью Работодатель поддерживает инициативы, направленные на повышение эффективности труда, способствует внедрению новых форм деятельности, написанию проектов, грантов.

2.4. Выплата заработной платы осуществляется в безналичном порядке путем перечисления ее на «зарплатную» карту Работника.

2.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: «23» числа текущего месяца и «8» числа месяца следующего за отработанным месяцем, путем перечисления на расчетный счет, предоставленный Работником. При этом каждому Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.6. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным

соглашением «О минимальной заработной плате в Новгородской области», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.7. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последние 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

2.8. Оплата труда Работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Оплата листка нетрудоспособности производится в течение пяти рабочих дней с момента передачи его в бухгалтерию.

2.10. В МБУ «ЦОМ «ДМ» устанавливаются стимулирующие, компенсационные выплаты, доплаты и надбавки в соответствии с Положением об оплате труда.

2.11. Всем работникам ежемесячно выдаются перед получением заработной платы расчетные листки с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате зачисленной на «зарплатную» карту.

2.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

2.13. В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику.

2.14. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работников извещаются не позднее, чем за два месяца.

2.15. Оплата в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.16. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется 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. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

2.17. Работодатель обязуется:

2.17.1. Не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с

размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также установленной Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Новгородской области», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.17.2. Обеспечивать заработную плату каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда в пределах фонда оплаты труда. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Материальное стимулирование Работников

В целях усиления материальной заинтересованности работников, своевременном и качественном выполнении своих служебных обязанностей, повышения ответственности за результаты работы, проявления творческой инициативы, а также в целях социальной защищённости и поощрения в МБУ «ЦОМ «ДМ» предусматриваются формы материального стимулирования и единовременные выплаты, надбавки в соответствии с Положением об оплате труда. (Приложение №1 «Положение об оплате труда»)

3.1. На основании письменного мотивированного заявления работника ему может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель при наличии экономии по фонду оплаты труда работников.

3.2. Причины и размеры материальной помощи:

- смерть (гибель) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные) в размере 5000,00 рублей;
- необходимость длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника в размере 5000,00 рублей;
- утрата личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц в размере 5000,00 рублей;
- рождение ребенка в размере 5000,00 рублей;
- родителям первоклассника к 1 сентября в размере 1000,00 рублей;
- родителям выпускников 9 и 11-го классов в размере 1000,00 рублей.

3.3. Право на получение материальной помощи имеют работники, проработавшие в МБУ «ЦОМ «ДМ» не менее 1-го года, занимающие должности в соответствии со штатным расписанием, работающие как по основному месту работы, так и по совместительству.

3.4. Работодатель обязан своевременно ходатайствовать о следующих нормах морального и материального стимулирования, награждением:

- Благодарственными письмами;
- Почётными грамотами различных уровней;
- Присвоении им почётных званий и др.

4. Социальные льготы, гарантии и компенсации

4.1. Работникам МБУ «ЦОМ «ДМ» предоставляются льготы, гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

4.1.1. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются все льготы, предусмотренные главой 26 ТК РФ

4.1.2. Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями предоставляются социальные льготы и гарантии, предусмотренные главой 41 ТК РФ:

- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка на прежней работе;
- дополнительные перерывы для кормления ребенка до полутора лет;
- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами;
- освобождение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет от служебных командировок, сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни. (Данные гарантии предоставляются также Работникам, имеющим детей-инвалидов, матерям и отцам, воспитывающим в одиночку детей в возрасте до пяти лет и Работникам, осуществляющим уход за больными членами семьи);
- использовать формы неполной занятости с гибким графиком работы и (или) неполным рабочим днем для женщин, воспитывающих детей;
- профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.

4.1.3. Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предоставляются социальные льготы и гарантии в соответствии с Законом Российской Федерации от 09.06.1993 № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» и статьей 186 ТК РФ:

- два дня отдыха с сохранением заработной платы (за день сдачи крови и день после дня сдачи крови);
- в день, связанного со сдачей крови и ее компонентов, медицинского обследования работник освобождается от работы с сохранением заработной платы;
- указанные дни отдыха могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое время в течение года после дня сдачи крови.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

4.2. Молодым специалистам предоставляются следующие социальные льготы и гарантии:

- молодым специалистам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, при заключении трудового договора не устанавливается предварительное испытание;

- молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с МБУ «ЦОМ «ДМ»», устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% тарифной ставки (оклада) с момента окончания учебного заведения.

4.3. Все Работники МБУ «ЦОМ «ДМ» подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.4. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами;

4.5. Работнику, направленному в служебную командировку, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

4.6. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, в соответствии со статьей 177 ТК РФ.

4.7. При расторжении трудового договора с Работником ему гарантируется соблюдение прав и законных интересов установленных действующим законодательством.

4.8. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии МБУ «ЦОМ» обеспечения их занятости, усиления социальной защищенности Работодатель и Профсоюз:

- проводят конкурсы профессионального мастерства, корпоративы, экскурсии, поездки по обмену опытом работы среди молодых специалистов и других работников;
- устанавливают по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальный режим труда (гибкий (скользящий) график);
- представляют льготы молодым Работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

4.9. Работодатель в отношении работников:

- не допускает дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на

работу. Занятости, сохранения и продвижения по работе, и безопасных условий труда;

- осуществляет защиту прав инвалидов и женщин воспитывающих детей наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные условия труда, включая защиту от домогательств, и объективное рассмотрение жалоб;

- обеспечивает реализацию трудовых прав инвалидов наравне с другими;

- обеспечивает возможность инвалидам эффективного доступа к службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;

- принимает меры, направленные на расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов, оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;

- обеспечивает доступность информации о возможностях трудоустройства инвалидов через средства массовой информации;

- выделяет или создает рабочие места для трудоустройства инвалидов, обеспечивает им условия труда;

- принимает меры по обеспечению надлежащих условий труда инвалидов, а также женщин воспитывающих детей, включая использование форм неполной занятости с гибким графиком работы и (или) неполным рабочим днем, в том числе облегчающих мобильность для инвалидов.

4.10. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;

- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

4.11. В случае прекращения трудового договора в связи со смертью Работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, на работе, за исключением нетрезвого, наркотического состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере месячного заработка.

4.12. Работодатель и Профсоюз обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

5. Трудовой договор. Обеспечение занятости, условия высвобождения Работников

5.1. Все Работники принимаются на работу на основании письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы с

соблюдением норм действующего трудового законодательства (ст.58 ТК РФ). Работодатель издает приказ о приеме на работу и в трехдневный срок со дня подписания трудового договора знакомит с ним Работника под роспись.

5.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, примерная форма трудового договора утверждена приложением №3 распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 г.г.», другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, республиканским соглашениями, настоящим Коллективным договором. Работодатель обязуется предоставлять Работникам обусловленную трудовым договором работу в течение действия трудового договора.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, льготы и компенсации и др. условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

5.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором и приложениями к нему, Уставом МБУ «ЦОМ «ДМ», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБУ «ЦОМ «ДМ».

5.5. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю все необходимые документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

5.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев.

5.7. Срочный трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего Работника, на время выполнения временных работ с лицами, работающими в данном учреждении по совместительству, с руководителем учреждения и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст.59 ТК РФ). В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. При сокращении численности и других организационно штатных мероприятий, перевод на другую постоянную

работу или в другое структурное подразделение в том же учреждении по инициативе Работодателя с изменением трудовой функции или существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия Работника. О введении указанных изменений Работник предупреждается в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения. При отсутствии существенных изменений в трудовой функции перевод Работника по данному основанию возможен без согласия Работника.

5.9. Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в МБУ «ЦОМ «ДМ» работу, соответствующую его квалификации, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. В случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ст. 77 ТК РФ.

5.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры МБУ «ЦОМ «ДМ», его реорганизацией, а также сокращением штата, численности Работников, рассматриваются предварительно с участием и учетом мнения Профсоюза.

5.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБУ «ЦОМ «ДМ» и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом:

- в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников МБУ «ЦОМ» может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 закона РФ «О занятости населения в РФ»);
- Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников, соответственно, не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п.2 Федерального Закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

5.11.1. Работодатель обязан представить Профсоюзу не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а также осуществлять персональное предупреждение Работников об увольнении не менее чем за два месяца.

5.11.2. Увольнение по сокращению численности (штата) работников допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, как вакантную

должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5.11.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- отказ от совмещения должностей,
- досрочное назначение пенсии сокращенных работников предпенсионного возраста с их согласия;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введения режима неполного рабочего времени в структурных подразделениях.

5.11.4. В случае появления вакантных мест Работодатель в первую очередь производит прием Работников, уволенных в связи с сокращением численности (штатов).

5.12. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на Работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

5.13. В случае неизбежности сокращения штатов (численности Работников) Работодатель обязуется:

- с учетом мнения Профсоюза ввести режим неполного рабочего времени на срок до двух месяцев или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в МБУ «ЦОМ «ДМ» с предупреждением о том Работников в письменном виде не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ);

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными Работниками и совместителями;

- не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

5.13.1. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации МБУ «ЦОМ «ДМ», когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

5.14. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высоким творческим потенциалом и квалификацией.

5.15. При равной квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- семейные работники - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании

Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- Работники, совмещающие работу с обучением, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

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

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- родители, имеющие несовершеннолетнего ребенка (до 18 лет включительно).

5.16. При увольнении Работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в установленном законодательством размере.

5.17. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

5.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 или п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.19. При расторжении трудового договора с Руководителем в соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

5.20. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в МБУ «ЦОМ «ДМ».

5.21. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется действующим законодательством Российской Федерации, регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ «ЦОМ «ДМ» (Приложение №2), утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом и настоящим разделом Договора.

6.2. Для работников МБУ «ЦОМ «ДМ» установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

6.4. Продолжительность рабочего дня – 8 часов;

6.5. В течение рабочего дня работникам представляется перерыв продолжительностью 1 час (с 13-00 до 14-00)

6.6. Для отдельных категорий Работников МБУ «ЦОМ «ДМ» устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени (скользящего графика работы) в соответствии со ст.102 Трудового Кодекса РФ.

- Начало рабочего дня для Работников - 08 часов 30 минут.
- Окончание рабочего дня для Работников Учреждения - 17 часов 30 минут.
- Перерыв для отдыха и питания – с 13-00 до 14-00, не включаемый в рабочее время.
- Выходной день- понедельник.
- Суббота и воскресенье по скользящему графику работы.

6.7. Работники МБУ «ЦОМ «ДМ» могут эпизодически привлекаться к работе на основании приказа Работодателя в праздничные и выходные дни. За работу в общепринятые выходные и праздничные дни, Работникам предоставляются другие выходные дни по их желанию (ст.153 ТК РФ).

6.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

6.9. По желанию Работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБУ «ЦОМ «ДМ».

6.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст. 123 ТК РФ). Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в МБУ «ЦОМ «ДМ», за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью (графиком) предоставления отпусков.

6.11. По желанию Работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.12. В случае если возникает производственная необходимость отзыва Работника из ежегодного отпуска на работу, решение принимается по согласию Работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ Работника (по любой причине) от выполнения требования Работодателя о выходе на работу до окончания отпуска не является нарушением трудовой дисциплины.

6.13. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется следующим категориям Работников: женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам; ветеранам боевых действий; работникам, имеющим детей – инвалидов в возрасте до 18 лет; лицам, имеющим профессиональное заболевание или получившим увечье на производстве в результате несчастного случая; одинокому родителю.

6.14. Работодатель обязуется производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

6.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьями 116, 117 ТК РФ предоставляются за непрерывный стаж работы в (отрасли культуры) МБУ «ЦОМ «ДМ»:

- от 1 до 5 лет - 1 календарный день,
- от 5 до 10 лет - 5 календарных дней,
- от 10 до 15 лет - 7 календарных дней,
- от 15 лет и выше – 10 календарных дней.

Стаж работы работников исчисляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ «ЦОМ «ДМ» (Приложение №2).

6.16. Работникам МБУ «ЦОМ «ДМ», по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьёй 128 ТК РФ.

6.17. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст.255 ТК РФ):

- продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов;
- продолжительностью 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов.

6.18. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям. На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность). Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными

законами.

6.19. По заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 13 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей").

6.20. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной деятельности учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников. График отпусков утверждается за две недели до наступления нового календарного года.

6.21. Отпуска предоставляются вне графика по заявлению при обстоятельствах:

- приобретение путевки на санаторно-курортное лечение;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

6.22. Изменение режима рабочего времени и отдыха производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Работники предупреждаются об этом не позднее, чем за два месяца.

6.23. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение выходных дней (далее – день) с сохранением заработной платы в связи:

- а) со свадьбой самого Работника – 3 рабочих дня;
- б) свадьбой детей - 3 рабочих дня;
- в) серебряной свадьбой - 1 день;
- г) смертью родственников (отец, мать, родные братья и сестры, муж, жена, дети) - 3 рабочих дня;
- д) рождением ребёнка - 1 день (отпуск предоставляется мужу в день выписки жены из родильного дома);
- е) в день рождения Работника – 1 день, при этом если день рождения совпал с выходным или праздничным днём, то этот день переносится на первый рабочий день, следующий за выходным или праздничным днем;
- ж) переездом на новое место жительства в другую местность за пределы округа – 1 день;
- з) по письменному заявлению работника (молодожёнам), предоставляется 01 (один) выходной нерабочий день для прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодожёнам «Репродуктивное здоровье». Сертификатом можно воспользоваться в течение года после заключения брака.

6.24. Стороны пришли к соглашению, что Работнику предоставляются по его желанию выходные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- а) родителям детей дошкольников и школьников начальных классов (в день проведения утренников) - пол дня;
- б) с началом учебного года родителям детей начальных классов - 1

день (1 сентября, день начала учебного года);

в) родителям детей выпускников 9, 11 классов – 1 день;

6.25. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

6.26. 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 предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации.

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, по их заявлению устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.27. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 30 календарных дней.

6.28. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение одного выходного дня с сохранением заработной платы в связи с прохождением медицинского обследования (осмотра), но не более одного раза в два месяца.

7. Условия работы и охрана труда

В соответствии с законодательством РФ об охране труда Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

7.1. Работодатель систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, фактическом состоянии этих условий, включая данные о состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация предоставляется каждому Работнику по его просьбе.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1 разрабатывать и утверждать с учетом мнения Профсоюза инструкции по охране труда для Работников;

7.2.2 иметь в наличии комплект нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

7.2.3 постоянно осуществлять эффективные меры по созданию нормальных санитарно-гигиенических условий работы, предотвращению профессиональных заболеваний;

7.2.4 предоставлять необходимые для охраны труда финансовые средства, технические и другие необходимые средства для улучшения условий труда на рабочих местах Работников; внедрять современные средства техники безопасности; организовывать и проводить специальную оценку условий труда постоянных рабочих мест на их соответствие требованиям охраны труда и нормативам в соответствии с утвержденным планом;

7.2.5 оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и оказания медицинской помощи;

7.2.6 предусматривать выделение средств и изыскивать иные возможности для привлечения внебюджетных средств на организацию отдыха и оздоровление Работников МБУ «ЦОМ «ДМ»;

7.2.7 обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда и по социальному страхованию в подразделениях МБУ «ЦОМ «ДМ»;

7.2.8 проводить бесплатные обязательные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры Работников, работающих с детьми с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

7.2.9. предоставлять работникам в день прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье» выходного нерабочего дня с сохранением заработной платы;

7.2.10 регулярно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку

на рабочем месте и проверку знаний требованиям охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

7.2.11 обеспечивать строгое соблюдение работниками требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины;

7.2.12 систематически проводить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности;

7.2.13 обеспечивать наличие в каждом структурном подразделении аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

7.2.14 проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.15 оборудовать помещения МБУ «ЦОМ «ДМ» соответствующим противопожарным инвентарем, плакатами, обучающему работников пожарно-техническому минимуму знаний.

7.3. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью Работников.

7.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, 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 в учреждении, или об ухудшении состоянии своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

- проводить санитарный день каждую последнюю пятницу месяца.

7.5. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Профессиональная подготовка. Повышение квалификации.

Переподготовка кадров

8.1. Работодатель в соответствии с положениями статей раздела IX Трудового кодекса РФ обеспечивает функционирование и совершенствование системы повышения профессиональной квалификации, переподготовки и непрерывного образования кадров как на базе учреждения,

так и на сторонних базах (включая стажировки, подготовку в вузах, обучение на курсах повышения квалификации и т.п.).

8.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и обеспечивает переподготовку Работников в связи со структурными и технологическими изменениями производства. Обучение новых Работников, повышение квалификации, переподготовка Работников проводятся в пределах рабочего времени при сохранении полной оплаты труда.

8.3. При направлении Работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняются надбавки и доплаты к заработной плате.

8.4. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Работодатель организует за счет учреждения, а также проводит аттестацию Работников для определения уровня профессиональной подготовки (порядок и условия проведения аттестации определяются Положением об аттестации Работников МБУ «ЦОМ «ДМ», утвержденным приказом МБУ «ЦОМ «ДМ»).

8.5. Работодатель за счет средств организации:

- повышает квалификацию и дальнейшее обучение (молодежи) работников;
- профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.

Раздел 9. Дистанционная (удаленная) работа.

9.1. Дистанционная (удаленная) работа осуществляется в учреждении на основании Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

9.2. Дистанционной (удалённой) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение Работником обязанностей, предусмотренных Трудовым договором вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно временно.

9.3. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

9.4. На период дистанционной работы Работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовым договором.

9.5. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего выполнение Работником трудовой функции дистанционно, осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 312.3 ТК РФ.

9.6. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя осуществляется путем обмена служебными документами любыми способами, как электронным документооборотом (телефонной, мобильной, интернет и т.д.), так и на бумажном носителе пересылаемым по почте с подтверждением получения данного документа. Сторона направляет подтверждение получения электронного документа (информации) от одной стороны в срок не более одного рабочего дня.

9.7. По соглашению сторон допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. В случае необходимости Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру Работника или предоставляет рабочий компьютер по акту приема-передачи на период дистанционной работы.

9.8. В период выполнения дистанционной работы Работником Работодатель осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованием охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

9.9. Порядок введения дистанционной работы осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее выборного профсоюзного органа как полномочного представителя Работников.

Стороны договорились, что члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими Работниками правами и льготами.

Работодатель:

- не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом МБУ «ЦОМ «ДМ»;

- соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- содействует Профсоюзу в работе с молодежью (внедрение и развитие института наставничества, создание молодежных советов, проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов, иных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства);
- предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (1%). Порядок их перечисления, порядок осуществления контроля за полнотой и своевременностью перечисления членских профсоюзных взносов определяется настоящим разделом Коллективного договора. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы;
- не имеет права задерживать перечисление указанных средств;
- безвозмездно предоставляет помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);
- не препятствует представителям Профсоюза в посещении учреждения и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений;
- обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников, с учетом мнения Профсоюза.
- обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников, с учетом мнения Профсоюза.

10.1. Профсоюз признает, что проведение профсоюзных собраний Работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

10.2. Работодатель и Профсоюз своевременно ходатайствуют Учредителю о выделении служебного жилья, об улучшении жилищных условий нуждающимся работникам.

10.3. Председатель первичной профсоюзной организации, как уполномоченный представитель работников, имеет право принимать участие в оперативных совещаниях и заседаниях правления организаций с правом совещательного голоса в соответствии с уставными документами или Коллективным договором.

11. Обязательства Профсоюза

Профсоюз обязуется:

11.1. Содействовать реализации Коллективного договора.

11.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

11.3. Осуществлять защиту прав членов профсоюза в вопросах соблюдения трудового законодательства Российской Федерации, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

11.4. Оказывать работодателю помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.5. Содействовать обеспечению членов профсоюза учреждения и членов их семей путевками на санаторно-курортное лечение и отдых:

- 30 % скидка на санаторно-курортную путевку в ЗАО «Курорт «Старая Русса»»;

- 20 % скидка на санаторно-курортную путевку:

- в санаторий «Хилово» (Псковская область)

- в санаторий «Краинка» (Тульская область)

- 15% скидка на санаторно-курортную путевку в санаторий «Северная Ривьера» (Ленинградская область).

11.6. Проводить соответствующую работу в учреждении, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками муниципального задания, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и правил по охране труда, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

11.7. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Оказывать бесплатную профсоюзную юридическую консультацию членам профсоюза.

11.10. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде, индивидуального трудового спора, нарушения Работодателем трудового законодательства, обязательств настоящего коллективного договора.

11.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации Работников учреждения.

11.12. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.13. Оказывать членам Профсоюза материальную помощь в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близких людей за счет средств первичной профсоюзной организации на основании заявления самого члена профсоюза или его родственников;

11.14. Вручать членам Профсоюза денежное вознаграждение (подарки) в связи с:

- юбилейными датами (50,55,60,65,70,75);
- бракосочетанием;
- рождением ребёнка.

11.15. Вручать членам Профсоюза подарки (подарочные сертификаты) в связи с профессиональными праздниками – День работников культуры, День молодежи, 8 марта, 23 февраля и др., а также на Новый год.

11.16. Организовывать для членов Профсоюза экскурсионные поездки, культурно-досуговые мероприятия за счёт средств первичной профсоюзной организации.

11.17. Участвовать в выдвижении отдельных работников - членов Профсоюза - для награждения наградами областной организации профсоюза работников культуры и Новгородской областной Федерации Профсоюза за заслуги в профсоюзной деятельности.

11.18. Оказывать членам Профсоюза содействие в получении льготной карты Профсоюзный+ (по желанию работника) для получения различных социальных гарантий, скидок, льгот на приобретение товаров, услуг предприятий и учреждений Новгородской области и других регионов РФ.

12. Условия труда и социальная защита молодежи

12.1. Работодатель обязан:

- закреплять в МБУ «ЦОМ «ДМ» наставников за молодыми специалистами;
- создавать в МБУ «ЦОМ «ДМ» кадровый резерв из молодых специалистов, способствовать повышению квалификации резерва и продвижению по службе;
- оказывать социальную поддержку обучающихся в сфере культуры в образовательном учреждении среднего профессионального образования;
- создавать условия для участия в конкурсах профессионального мастерства;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальный режим труда (гибкий (скользящий) график);

12.2. С целью поддержки молодых специалистов предоставляются следующие социальные льготы и гарантии:

- молодым специалистам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, при заключении трудового договора не устанавливается предварительное испытание.
- молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с МБУ «ЦОМ «ДМ»»,

устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% тарифной ставки (оклада) с момента окончания учебного заведения.

13. Производственно-экономическая деятельность

13.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли учреждения и повышения на этой основе материального благополучия каждого Работника.

13.2. Для достижения целей, указанных в пункте 12.1 Работодатель берет на себя обязательства:

- обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

13.2.2. Согласовывать с Профсоюзом:

- формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие учреждения;
- размеры должностных окладов;
- ликвидацию, реорганизацию, сокращение численности или штатов учреждения;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о премировании, материальном стимулировании работников.

13.3. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

14. Процедурные вопросы, контроль за выполнением Коллективного договора.

14.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

14.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

14.3. Участники переговоров не должны разглашать полученные сведения.

14.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

14.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

14.6. 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.

14.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие Коллективный договор.

14.8. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.9. Работодатель обязуется:

14.9.1. Разрешать в рабочее время:

- проведение собраний (конференций) работников учреждения по вопросу подведения итогов выполнения Коллективного договора;
- проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав работающих, охраны и оплаты труда и рассмотрения трудовых споров;
- выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от производственной работы.

14.10. Стороны обязуются:

14.10.1 совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора;

14.10.2 осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываться о результатах контроля на общем собрании Работников;

14.10.3 рассматривать в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.11. Профсоюз:

- принимает необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора;
- заслушивает отчеты исполнителей о работе по выполнению обязательств коллективного договора;

- информирует работников на собрании (конференции) о выполнении обязательств коллективного договора;
- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему представление об устранении обнаруженных нарушений;
- в соответствии с законодательством РФ может обращаться в суд о привлечении к ответственности виновных лиц в неисполнении коллективного договора или в инспекцию по труду о применении мер административного наказания.

15. Заключительные положения

15.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу (с 15 декабря 2024 года) со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока.

Стороны договорились:

15.2 Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в течение всего срока действия только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для его заключения.

15.3. Работодатель размножает принятый коллективный договор и представляет в Администрацию Солецкого муниципального округа в течение 7 дней для уведомительной регистрации.

15.4. Профсоюз и Работодатель обязуются разъяснять работникам разделы коллективного договора и его приложений, содействовать реализации их прав и гарантий, предусмотренных в настоящем коллективном договоре.

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие.

15.5. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение месяца после подписания.

15.6. При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор вносятся изменения и дополнения.

15.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

15.8. Инициатором по разработке и заключению нового Коллективного договора в связи с окончанием срока действия настоящего, может выступать любая из Сторон его заключившая, после чего Стороны обязаны начать коллективные переговоры в порядке, предусмотренном законом.

15.9. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора или нарушений его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

15.10. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.



Российская Федерация
Новгородская область
АДМИНИСТРАЦИЯ СОЛЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13.01.2025 № 5
г. Сольцы

Об уведомительной регистрации коллективного договора

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации, административным регламентом по предоставлению органами местного самоуправления муниципальных районов области государственной услуги по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений, отраслевых (межотраслевых) соглашений и иных соглашений, заключенных на территориальном уровне социального партнерства в сфере труда, утвержденным постановлением министерства труда и социальной защиты населения Новгородской области от 21.02.2020 № 6, Администрация Солецкого муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

провести уведомительную регистрацию коллективного договора муниципального бюджетного учреждения «Центр обслуживания молодежи «Дом молодежи», расположенного по адресу: г. Сольцы, ул. Комсомола, д. 107.

Заместитель Главы администрации **Н.М. Нилов**



0

) листов

Григорьева

24 г.