|  |  |
| --- | --- |
| От Работодателя  Директор  Муниципального учреждения «Сельский центр культуры ШАИМ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В. Сильнягина  «07» сентября 2020 г.    МП | От Работников  Председатель  Совета трудового коллектива Муниципального учреждения «Сельский центр культуры ШАИМ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н. Одинцова  «07» сентября 2020 г.  МП |

**Коллективный договор**

**Муниципального учреждения « Сельский центр культуры ШАИМ»**

**с 01 октября 2020 года по 30 сентября 2023 года**

Коллективный договор принят на общем собрании работников организации

Протокол № 2 от «07» сентября 2020 года

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения 2

Раздел 2. Правила и обязанности сторон 3

Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости 7

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха 10

Раздел 5. Оплата и нормирование труда 13

Раздел 6. Условия и охрана труда 14

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы 15

Раздел 8. Обеспечение прав и деятельности совета трудового коллектива………….. 15

Раздел 9. Заключительные положение 16

**Раздел 1. Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований трудового законодательства.
  2. Настоящий коллективный договор (далее - договор) разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации от 11.03.1992г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.
  3. Сторонами, настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** в лице директора Муниципального учреждения «Сельский центр культуры Шаим» (далее МУ «СЦК Шаим», учреждение) Сильнягиной Татьяны Васильевны, действующей на основании Устава.

**Работники** в лице Председателя Совета трудового коллектива Муниципального учреждения «Сельский центр культуры Шаим», действующего на основании Положения о совете трудового коллектива.

* 1. Работники, имеют право уполномочивать Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
  2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУ «СЦК Шаим».
  3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.
  4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, в учреждении соблюдаются прежние нормы.
  5. Стороны договорились проводить политику по обеспечению устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников, в этих целях.
  6. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года. Он вступает в силу с момента подписания.
  7. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, договор сохраняет своё действие в течении всего срока реорганизации.
  8. При смене формы собственности учреждения, договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения, договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  9. Стороны договорились, что в коллективный договор в период его действия могут вноситься изменения и дополнения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.
  10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежними положениями коллективного договора, региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.
  11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

* 1. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами.

**Раздел 2. Права и обязанности сторон**

**Работодатель обязан:**

* 1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
  2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
  3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
  4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
  5. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.
  6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).
  7. Своевременно исполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы за нарушение трудового законодательства РФ.
  8. Рассматривать представления совета трудового коллектива о нарушении трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в совет трудового коллектива, иным представителям работников.
  9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовым договорами. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 10-го и 25-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями на основании статьи 136 ТК РФ.

**Совет трудового коллектива обязан:**

* 1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.
  2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка МУ «СЦК Шаим», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.
  3. Совет трудового коллектива обязан представительствовать от имени работников при решении вопросов затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).
  4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):
* управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
* принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с советом трудового коллектива.
  1. Контролировать соблюдение трудового законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

**Работники обязаны:**

* 1. В соответствии со ст.21 ТК РФ, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя.
  2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МУ «СЦК Шаим», установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, правила при возникновении чрезвычайных ситуаций и терроризма. Вести себя в соответствии кодекса этики, соблюдать установленные правила работы в учреждении.
  3. Беречь имущество учреждения и других работников, сохранять охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную).
  4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
  5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.
  6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование деятельности учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать об этом администрации учреждения.
  7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учреждении , соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
  8. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.
  9. Вести себя достойно, соблюдать правила, установленные Кодексом этики и служебного поведения работников учреждений культуры, Правила обмена деловыми подарками и знаками гостеприимства, Положением о конфликте интересов работников, Положением информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений.
  10. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.
  11. Работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ.

**Работодатель имеет право:**

* 1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.
  2. Вести коллективные переговоры о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, заключать коллективные договоры.
  3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка МУ «СЦК Шаим».
  4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
  5. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
  6. Принимать локальные нормативные акты.

**Совет трудового коллектива имеет право:**

* 1. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанных с трудом, экономическим вопросам, в частности:
* о реорганизации и ликвидации учреждения;
* о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
* о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
* по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.
  1. Свободно распространять информацию о своей деятельности.
  2. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам учреждения.

**Работник имеет право на:**

* 1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.
  2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
  3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами организации и безопасностью труда, коллективным и трудовым договорами.
  4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
  5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
  6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
  7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
  8. Участие в управлении учреждения в порядке, предусмотренном Уставом МУ «СЦК Шаим».
  9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через совет трудового коллектива, а также на получение информации о выполнении коллективного договора.
  10. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
  11. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости**.

* 1. Трудовые отношения при приеме на работу в МУ «СЦК Шаим», оформляются приказом Работодателя в соответствии со ст.68 ТК РФ, изданного на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику.
  2. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок, не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

* 1. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.
  2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

**Работодатель обязан:**

* 1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу  
     с заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.
  2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит  
     постоянный характер, на неопределенный срок.
  3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57,58 ТК РФ).
  4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
  5. Привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения Совета трудового коллектива.
  6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ).
  7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структур учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Совета трудового коллектива.
  8. Сообщать Совету трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности и штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовом увольнении работников соответственно не позднее, чем за три месяца.
  9. Представлять в Совет трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
  10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев;

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества.

* 1. Не допускать увольнения по сокращению численности или штатов учреждения одновременно двух работников из одной семьи.
  2. Не увольнять по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии учреждения следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);

- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);

- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном учреждении;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14-летнего возраста.

* 1. Расторгать трудовой договор с работником - членом совета трудового коллектива по инициативе работодателя только с учетом мотивированного мнения совета трудового коллектива.

**Совет трудового коллектива обязан:**

* 1. Осуществлять контроль, за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
  2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам учреждения и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей совета трудового коллектива.
  3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами совета трудового коллектива.
  4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов совета трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.
  5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.
  6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

**Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

**Работодатель:**

* 1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МУ СЦК «Шаим», утвержденным Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива.
  2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников: для мужчин 40 часов в неделю, для женщин устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя согласно ТК РФ.

По отдельно утвержденному графику в МУ СЦК «Шаим» работают:

Специалисты согласно, правил трудового распорядка.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

* 1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 20% от должностного оклада (без учета социальных и компенсационных выплат) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

* 1. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (ст.95 ТК РФ), в том числе и в случаях переноса установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.
  2. На основании письменного Заявления предоставляет Работникам краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).
  3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого, невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.
  4. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114,115 ТК РФ).
  5. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).
  6. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.
  7. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется по заявлению следующим работникам (ст. 122 ТК РФ):
* женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
* работникам в возрасте до восемнадцати лет;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.
  1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом обеспечения стабильной работы учреждения без нарушения производственного процесса.
  2. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
* за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ) - 16 календарных дней;
* за ненормированный рабочий день – 7 календарных дней.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, установлен Правилами внутреннего трудового распорядка МУ «СЦК Шаим».

* 1. Оплата отпуска производится не позднее, чем  
     за три дня до его начала.
  2. Оплата дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, производится в соответствии со ст. 176 ТК РФ.
  3. 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, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст.263 ТК РФ).
  4. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временно нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).
  5. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).
  6. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст. 125 ТКРФ).
  7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.ст. 128, 263 ТК РФ).

* 1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.
  2. Выплаты стимулирующего характера предусмотренные Положением по оплате труда сотрудников МУ СЦК «Шаим», учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**Раздел 5. Оплата и нормирование труда**

**Работодатель:**

* 1. Размер заработной платы работников МУ СЦК «Шаим» устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда сотрудников Муниципального учреждения «Сельский центр культуры Шаим» и Положением по установлению размера и порядка выплат стимулирующего характера в соответствии с показателями эффективности деятельности Муниципального учреждения «Сельский центр культуры Шаим», согласованных с советом трудового коллектива.
  2. При сокращении кадров выплачивает среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия (ст.318 ТК РФ).
  3. Изменение существенных условий труда (размера оплаты труда и др.) производит по согласованию с Советом трудового коллектива.
  4. Для оперативного разрешения споров создает Комиссию по трудовым спорам. (ст. 382, 384 ТК РФ).
  5. Устанавливает доплаты, надбавки, премии и другие выплаты стимулирующего характера по согласованию с Советом трудового коллектива.
  6. Оплата труда за не полностью отработанный месяц производится пропорционально фактически отработанному рабочему времени.

5.7. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

**Совет трудового коллектива обязан:**

5.8. Осуществлять контроль по реализации прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.9. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условия коллективного договора, соглашений.

* 1. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.
  2. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Совета трудового коллектива за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

**Раздел 6. Условия и охрана труда**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда.

6.4. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда. Организует своевременное проведение инструктажа по пожарной безопасности, охране труда и антитерроризму. Предоставляет памятки по пожарной безопасности, действиям при чрезвычайных ситуациях и террористических актах, и других обязательных материалов.

6.5. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников. Работники, не прошедшие медицинские осмотры, не допускаются к выполнению своих должностных обязанностей.

6.6. Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.7. Работодатель выдает своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.8. По результатам специальной оценки условий труда, разработать с участием совета трудового коллектива соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда отнесенных к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

6.10. Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные медицинские обследования.

**Раздел 7. Социальные гарантии и льготы**

**Работодатель обязан:**

* 1. Предоставить работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска, один раз в два года оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно. В пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимости провоза багажа до 20 кг, в соответствии с постановлением Администрации Кондинского района от 04 марта 2013г №495 «О Порядку компенсации расходов для лиц, проживающих в Кондинском районе Ханты-мансийского автономного округа – Югры, работающих в организациях, финансируемых из средств местного бюджета, к месту использования отпуска и обратно

Совет трудового коллектива обязуется:

* 1. Активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе в учреждении.

**Раздел 8. Обеспечение прав и гарант деятельности**

**Совета трудового коллектива**

8.1. Работодатель и совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что СТК является полномочным представителем членов трудового коллектива по вопросам:

• защиты социально-трудовых прав и интересов Работников*;*

• содействия их занятости;

• ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

• соблюдения законодательства о труде;

**•**участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров и разногласий***.***

СТК представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников

8.3. Работодатель создает условия для деятельности СТК.

**Раздел 9. Заключительные положения**

9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать совет трудового коллектива о финансово-экономическом положении МУ СЦК «Шаим», основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

9.8. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания.