Муниципальное бюджетное учреждение культуры

Поддорского муниципального района

«Поддорский Районный Дом народного творчества»

Председатель первичной Директор МБУК «Поддорский

профсоюзной организации Районный Дом народного творчества»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. Ю. Григорьева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.Н.Григорьева

10.02.2015 г. 10.02.2015 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2015-2017 г.г.**

Коллективный договор согласован на собрании с сотрудниками

«10» февраля 2015 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 г.

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

с. Поддорье

2015 г.

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор является основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя в Муниципальном бюджетном учреждении культуры Поддорского муниципального района «Поддорский Районный Дом народного творчества» (далее «Учреждение»).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств сотрудников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения сотрудников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

**1.2.** **Сторонами** настоящего **коллективного договора являются**:

Работодатель, представленный в лице директора Учреждения Григорьевой Юлии Николаевны (далее именуемый Работодатель).

Работники, представленные первичной общественной профсоюзной организацией работников Учреждения в лице ее председателя Григорьевой Елены Юрьевны (далее именуемые Сотрудники).

**1.3.** **Предмет договора:**

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

**1.4. Действие** настоящего **Коллективного договора** распространяется на всех сотрудников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением.

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

**1.5.** Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

**1.6.** Работодатель признает профком единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется присущими профсоюзам средствами и методами содействовать эффективной работе Учреждения.

Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, договорились о нижеследующем:

**2. Обязательства сторон**

**2.1.** Работодатель обязуется:

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

**2.1.2.**Предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором.

**2.1.3.**Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

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

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

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

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

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

**2.1.9.** Предоставлять рабочее время с сохранением среднего заработка:

* членам профсоюзного комитета, неосвобожденным от своей работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива сотрудников, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы;
* членам профсоюза для участия в собраниях, конференциях, профсоюзных комиссиях, собираемых для решения вопросов, связанных с защитой интересов сотрудников Учреждения.

**2.1.10.** Согласовывать с профсоюзной организацией:

* правила внутреннего трудового распорядка;
* список сотрудников с ненормированным рабочим днем;
* положение об охране труда в Учреждении;
* положение об оплате труда в Учреждении.

**2.1.11.** Предварительно уведомлять не менее чем за 3 месяца профсоюзную организацию по вопросам:

* сокращения численности и штата работников;
* ухудшения условий труда.

Кроме лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при сокращении штатов преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);

- проработавшим в Учреждении более 7 лет.

**2.1.12.** При увольнении работника, в связи с уходом на пенсию по старости в зависимости от стажа работы в Учреждении выплачивать ему выходное пособие в размере:

15 лет - одного должностного оклада (месячной тарифной ставки);

20 лет - двух должностных окладов (месячных тарифных ставок).

При увольнении работника, в связи с уходом на пенсию по инвалидности, выплачивать ему выходное пособие в размере не менее одного должностного оклада (месячной тарифной ставки).

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

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

**2.2.** Профсоюзная организация, как представитель сотрудников, обязуется:

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

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

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

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

**2.2.5.** Осуществлять постоянный контроль за ходом выполнения Коллективного договора и дважды в год информировать коллектив Учреждения о его выполнении.

**2.2.6.** Способствовать разрешению всех конфликтных ситуаций только в рамках действующего законодательства.

**2.2.7.** Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении руководителем Учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

**2.3.** Сотрудники обязуются:

**2.3.1.** Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями.

**2.3.2.** Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

**2.3.3.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

**2.3.4.** Соблюдать трудовую дисциплину.

**2.3.5.** Бережно относиться к имуществу работодателя и других сотрудников.

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

**2.3.7.** Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

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

**Условия высвобождения сотрудников.**

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

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

**3.3.** Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

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

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

**3.6.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора сотрудник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом сотруднику обеспечиваются гарантии предусмотренные положением об оплате труда. Если сотрудник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

- работающие на предприятии с момента его образования;

- одинокие матери, имеющие детей до четырнадцатилетнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до четырнадцатилетнего возраста без матери;

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

**3.9.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидации учреждения (п. 1 тс. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома ст. 82 ТК РФ.

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

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

О возможном массовом высвобождении сотрудников учреждения информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

**3.12.** Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**3.13.** Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

**3.14.** Высвобождаемым сотрудникам гарантируются льгот ы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 180 ТК РФ).

**3.15.** Увольнения по инициативе администрации по ст. 81 ТК РФ (кроме п.п. «б». «г») производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ, ст. 12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**3.16.** При увольнении сотрудника расчет с ним производится в день увольнения.

**3.17.** Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств работников.

**3.18.** Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

**4. Рабочее время. Время отдыха.**

**4.1.** Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), (приложение №1 к Коллективному договору), графиками работы кочегаров, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями сотрудников.

**4.2.** Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю, кроме работников, для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен ненормированный рабочий день.

**4.3.** Продолжительность рабочего времени сокращается для лиц моложе 18 лет на 4 часа в неделю, для инвалидов 1,2 групп на 5 часов в неделю (ст.92 ТК РФ), для женщин работающих в сельской местности до 36 часов в неделю (Постановление Верховного совета РСФСР от 10.04.90. №1420-1).

**4.4.** Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

**4.5.** В Учреждении для сотрудников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

**4.6.** Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

**4.8.** Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия сотрудника в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия сотрудника с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

**4.9.** Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их согласия. Работа в выходной и праздничный день, при наличии финансовых средств, может быть оплачена. По желанию сотрудника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

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

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

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

**4.12.** Продолжительность перерыва на обед в организации составляет 1 час – с 13.00 до 14.00.

**4.13.** Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

**4.14.** Сотрудник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

**4.14.** Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством.

**4.15.** К очередному отпуску предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем – по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности этого отпуска, определяемого по согласованию сторон Коллективного договора (ст. 116, 119 ТК РФ).

**4.16.** При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

**4.17.** График предоставления отпусков составляется до начала календарного года и согласовывается с профсоюзным комитетом. Администрация обязуется ознакомить с графиком предоставления отпусков всех работников предприятия не позднее 1 февраля каждого года.

**4.18.** Администрация должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 2 дней до ухода работника в отпуск.

**4.19.** Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в связи:

а) с бракосочетанием самого работника - 3 дня;

б) смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры) - 3 дня;

в) рождением ребенка - 1 день.

**4.20.** Отработка сверхурочных часов производится по согласованию с профкомом.

**4.21.** Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между Работником и Работодателем.

**4.22.** В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

**4.23.** Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно ст. 255 ТК РФ.

Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

**4.24.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

**4.25.** Профсоюзный комитет обязуется контролировать выполнение графика отпусков сотрудников.

**5. Оплата труда.**

**5.1.** Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе установленной системы по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, в соответствии Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Поддорского муниципального района «Поддорский Районный Дом народного творчества».

**5.2.** Заработная плата выплачивается дважды в месяц (2 и 17 числа каждого месяца) в денежной форме (в рублях).

**5.3.** Изменение оплаты труда производить:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающее право на повышение заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа.

**5.4.** специалистам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,25%.

**5.5.** Внеплановые авансы выдаются сотрудникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

**5.6.** Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с действующим законодательством РФ.

**5.7.** В целях усиления заинтересованности сотрудников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника.

**5.8.** За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производить доплату согласно «Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Поддорского муниципального района «Поддорский Районный Дом народного творчества».

**5.9.** Поощрение работников за многолетний и добросовестный труд, в связи с юбилейными датами, осуществлять в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Поддорского муниципального района «Поддорский Районный Дом народного творчества» (приложение 1).

**5.10.** Материальная помощь оказывается в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Поддорского муниципального района «Поддорский Районный Дом народного творчества»

**6. Охрана и безопасность труда**

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- организацию работы по подготовке и заключению ежегодных соглашений по охране труда и технике безопасности, своевременное формирование средств на охрану труда и информирование профессионального союза сотрудников о расходовании средств на охрану труда и технику безопасности;

- организацию в установленные сроки проведения медицинского осмотра сотрудников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;

- безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- бесперебойную работу отопительного, санитарно-технического и другого оборудования;

- обеспечивать не ниже установленного нормативами уровень освещенности рабочих мест;

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

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

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

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

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении;

- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

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

- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;

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

**6.3.** Сотрудник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

**6.4.** При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам сотруднику невозможно, время простоя сотрудника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

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

**7. Социальные льготы и гарантии**

**7.1.** Работодатель обязуется:

- оказывать материальную помощь согласно «Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Поддорского муниципального района «Поддорский Районный Дом народного творчества»;

- перечислять страховые взносы в социальные фонды;

- вносить страховые взносы на обязательное медицинское страхование;

- выплата социального пособия на погребение или возмещения стоимость гарантированного перечня услуг по погребению;

- ходатайствовать перед вышестоящими организациями о награждении сотрудников благодарственным письмом, Почётной грамотой и другими видами поощрения Министерства культуры РФ, Департамента культуры и туризма Новгородской области, комитета культуры Администрации Поддорского муниципального района;

**7.2.** Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить культурно-массовую работу с коллективом (посещение театров, музеев, выставок и др.);

- выделять материальную помощь к юбилейным датам, свадьбам, рождению ребенка и профессиональным праздникам;

- выделять денежные средства на приобретение новогодних детских подарков;

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

- в случае необходимости отстаивать право работника на труд;

- оказывать помощь в приобретении путевок в профилактории, санатории

**8 . Заключительные положения**

**8.1.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

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

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

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

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

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

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

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

**8.8.** 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.

От Работодателя:

директор муниципального бюджетного учреждения культуры Поддорского муниципального района «Поддорский Районный Дом народного творчества»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.Н.Григорьева

«10» февраля 2015 г.

От работников:

председатель первичной профсоюзной организации работников культуры Поддорского муниципального района

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Ю.Григорьева

«10» февраля 2015 г.