**Утверждаю**

Работодатель

Директор МБУК «Центр культуры и досуга»

ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Егоров

**Утверждаю**

Представитель работников

Председатель СТК МБУК «Центр культуры и досуга»

ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Центр культуры и досуга» городского округа закрытое административно-территориальное образование

город Межгорье Республики Башкортостан

г. Межгорье

на 2016-2018 годы

Юридический и фактический адрес: Республика Башкортостан, г. Межгорье,

 ул. 40 лет Победы, 58

тел. 8(34781)2-05-91

Утвержден на общем собрании

работников МБУК «Центр культуры и досуга»

ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

г. Межгорье, 2016год

Настоящий договор принимается как средство согласования интересов трудового коллектива и администрации МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, для регулирования социально-трудовых отношений и заключается между работодателем и работниками в лице Совета трудового коллектива, в целях взаимной ответственности за организацию творческого труда, созданию здоровых и безопасных условий труда, способных гарантировать достойное материальное вознаграждение, справедливое распределение социальных благ и избежание трудовых конфликтов.

 Коллективный договор заключается сроком на три года.

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**СТОРОНЫ И НАЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников председатель Совета трудового коллектива МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, представитель работодателя директор МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

 Стороны обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников. Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

 В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся ос­новные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее зна­чение для работников.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан (далее Учреждение), состоящих с ними в трудовых отношениях.

1.4. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О занятости населения в Российской Федерации», «Основах законодательства Российской Федерации о культуре», Отраслевом соглашением между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2015 - 2017 годы.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равно­правными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законода­тельства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсу­ждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязатель­ность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Коллективный договор вступает в действие с даты его утверждения на общем собрании трудового коллектива и действует сроком на три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ст.43 ТК РФ).

1.7. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответст­вующие изменения и дополнения.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения договора с руководителем организации. (ст.43 ТК РФ)

1.9. В случае принятия в период действия коллективного договора законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих права работников в сфере трудовых отношений, соответствующие пункты данного коллективного договора действуют с учетом вновь принятых правовых норм.

1.10. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников.

1.11.1. Работодатель признает Совет трудового коллектива Учреждения (далее СТК), уполномоченный общим соб­ранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.11.2. СТК обязуется содействовать эффективной работе организации.

1.11.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работ­ников к управлению организацией (ст. 53 ТК РФ).

1.11.4. Все локальные нормативные акты и документы по вопросам труда и его оплаты, режима труда и отдыха, введения (изменения) форм материального стимулирования, надбавок, других форм выплат, материального вознаграждения и поощрения утверждаются работодателем с учётом мотивированного мнения СТК. Изменения, дополнения к настоящему Договору, а также приложения к нему производятся на основании совместного решения работодателя и СТК без утверждения на общем собрании трудового коллектива (ст. ст. 8, 44 Трудового кодекса РФ)

**2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ**

2.1. Работники Учреждения обязуются:

-добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

-своевременно оповещать Работодателя о невозможности по различные рода уважительным причинам выполнять работу;

-совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, повышать квалификацию в установленном порядке;

-содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения в целом;

-бережно относиться к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся в Учреждении, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;

-соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования санитарных правил и норм (СанПиН);

-участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории закрепленной за Учреждением;

-стремиться к поддержанию положительного имиджа и деловой репутации Учреждения.

**3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

**В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

3.1. Работодатель обязуется:

-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-знакомить под роспись принимаемых работников с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда и установленными Коллективным договором правами, обязанностями и льготами.

 -выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
-создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
-учитывать мнение СТК;
-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
-не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

-уведомлять СТК заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

 **4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

 4.1. Гарантированная выплата заработной платы работникам производится в соответствии со ст. ст. 130, 132, 134 Трудового кодекса РФ, Положением об оплате труда работников учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами ЗАТО Межгорье, Положением о материальном стимулировании работников МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан (далее Положение о материальном стимулировании работников).

4.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основании приказа работодателя в соответствии с муниципальными правовыми актами ЗАТО Межгорье на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам, закрепленных в трудовом договоре или дополнительном соглашении трудовому договору, заключаемому между работником и работодателем. Штатное расписание, утверждается работодателем и согласуется учредителем Учреждения в соответствии с Уставом Учреждения.

4.3. В пределах предоставленных субсидий на возмещение затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, работникам могут выплачиваться стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

4.4. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими нормативными документами органов муниципального управления.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнявшего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

 В заработную плату входят:

- размеры окладов по ПКГ;

-выплаты стимулирующего характера;

-выплаты компенсационного характера;

-оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри Учреждения;

4.6. Расчетные листы выдаются не позже дня выдачи заработной платы. Заявления работников о правильности расчётов зарплаты рассматриваются в срок, не превышающий двух рабочих дней с момента обращения.

4.7. В случае изменения действующих условий оплаты работы Работодатель сообщает об этом работникам не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Работодатель не применяет в одностороннем порядке решений, которые изменяют установленные в коллективном договоре условия оплаты работы.

4.8. Работникам, выполняющим работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных ст. 149 ТК РФ, оплату производить за фактическое отработанное время.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ и РБ.

4.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной часовой тарифной ставки. Порядок исчисления часовой тарифной ставки установить следующий:

* часовая тарифная ставка определяется путем деления оклада (месячной тарифной ставки) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок. Порядок и условия применения стимулирующих выплат в Учреждении – регламентируются Положением о материальном стимулировании работников (Приложение №2).

4.11. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц (15 числа текущего месяца авансовые выплаты, 1 числа месяца, следующего за расчетным) путем перечисления на указанный работником счет в банке.

4.12. В тех случаях, когда сроки выплаты заработной платы совпадают с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить до выходных и праздничных дней;

4.13. 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 кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

4.14. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.15. Работодатель производит оплату больничных листов работнику в соответствии с законодательством РФ в дни выплаты зарплаты (аванса) при своевременной сдаче листка временной нетрудоспособности.

4.16. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя как при приёме на работу, так и впоследствии.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работы (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

**5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

5.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику в обязательном порядке.

5.2. Трудовые договоры могут заключаться как на определенный срок, так и на неопределенный. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

5.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им служебной информации (ст. 57 ТК РФ).

5.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

5.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

5.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением), а также сокращением численности штата, приводящих к изменению предусмотренного трудовым договором положения работников, рассматриваются Работодателем совместно с СТК и представителем работников данного структурного подразделения (ст.82 ТК РФ).

5.7. Работодатель уведомляет СТК в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или 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.

 При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации 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 организации 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»).

5.8. Представлять СТК не позднее, чем за 3 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.

5.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

-семейные, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

-лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-лица, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

-работники, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

-работники, получившие профзаболевание или производственную травму в Учреждении;

5.10. Не подлежат увольнению по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии учреждения, за исключением ликвидации организации, следующие категории работников:

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

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

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

-работающие инвалиды;

-лица, получившие трудовое увечье, профессиональное заболевание в Учреждении;

-одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста.

5.11. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 180 ТК РФ).

5.12. Время простоя (статья ст.157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

**6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

6.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР), которые являются локальным нормативно-правовым актом Учреждения утвержденным руководителем по согласованию с СТК. ПВТР являются приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 1).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю для всех работников.

6.3. Для сотрудников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня – восемь часов, с двумя выходными днями в неделю согласно режиму работы Учреждения в соответствии с ПВТР.

6.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника (совместительство) или по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством (ст. 97-99 ТК РФ).

6.5. В случае производственной необходимости работник может быть переведен на другую работу в том же Учреждении. Такой перевод допускается для предотвращения последствий стихийного бедствия, несчастных случаев, и простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Работника запрещается переводить на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность перевода - не более одного месяца в году.

В случае перевода работника на работу, требующую более низкой квалификации и сроком более месяца, требуется его письменное согласие.

6.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

6.7. Запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ).

6.8. Работодатель обязуется предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

-беременным женщинам;

-одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до достижения им возраста 18 лет);

-по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, его время и продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

**7. РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА.**

7.1. В соответствии со ст.113, ст.99 ТК и по общему правилу привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе только с письменного согласия работников и оформлением соответствующего приказа, а именно:

-для предотвращения или 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 (пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.2. Творческие работники учреждения, поименованные в постановлении Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 (ч. 4 ст. 113 ТК РФ, п. 5.5 Отраслевого соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2015 - 2017 годы) могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по письменному распоряжению работодателя с последующим ознакомлением привлекаемых работников. Письменное согласие на привлечение к работе в выходные и праздничные дни данных работников не требуется.

7.3. В отношении порядка привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Учреждения, не поименованных в постановлении Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252, следует руководствоваться общими нормами ТК РФ. А именно, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- допускается только в случаях, установленных ТК РФ;

- производится с письменного согласия работников;

- только по письменному распоряжению работодателя.

7.4. Допускается привлекать к работе в выходные и праздничные дни инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, с их письменного согласия и с письменным уведомлением о предоставленном им трудовым законодательством праве отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7.5. Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. (ст. 290 ТК РФ).

**7.ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКОВ**

7.1. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

7.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем совместно с СТК не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

7.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дня (ст. 115 ТК РФ).

 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

 Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

 При исчислении продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

7.4. Согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается:

-время фактической работы;

-время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие, предоставляемые работнику дни отдыха;

-в период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

-время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

-время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

 В стаж работы, дающий права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включается:

-время отсутствия работника на работе без уважительной причины;

-время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленным законом возраста;

-время отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

7.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

-женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

-работникам в возрасте до 18 лет;

-работникам, усыновившим детей до 3-х. мес. возраста.

 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью ежегодных оплачиваемых отпусков.

7.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемым работодателем, с учетом пожелания работника, в случаях:

-временной нетрудоспособности работника;

-выполнения работником государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

7.10. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

7.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

7.12. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

7.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.16. По семейным обстоятельствам, 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.

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

-участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по возрасту – до 14 кал. дней в году;

-родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших на военной службе – до 14 кал. дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 кал. дней в году.

-работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 кал. дней.

7.18. Работодатель вправе предоставить отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника в следующих случаях:

-родителям, имеющих детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

-одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидам с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

-родителям в первый день занятий в школе (1 сентября) – 1 день;

-для проводов близких родственников на военную службу – 2 календарных дня;

-неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

-для проезда к месту использования отпуска и обратно.

**8.ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ**

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

8.1.1. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в 2016 году.

8.1.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в 2016 году

8.1.3. Провести обучение и проверку знаний по пожарно-техническому минимуму в 2016 г.

8.1.4. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

8.1.5. Обеспечить:

-своевременную выдачу работникам специальной одежды, специ­альной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам (постановление Минтруда РФ от 18.12.1998 г. № 51 «Об утверждении правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ» с изменениями от 29.10.1999г. № 39) в соответствии с Перечнем профессий и должностей согласно Приложения №3;

-замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ);

-выдачу дежурной спецодежды, спец. обуви дополнительно в зависимости от условий работ;

-своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями.

8.1.6. Своевременно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать ка­ждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (инфор­мация должна содержать данные о фактическом состоянии производствен­ной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись в карте аттестации рабочего места), а вновь принятым на работу - в трудовом договоре).

8.1.7. Актуализировать инструкции по охране труда по профессиям и видам работ согласовав их с СТК.

8.1.8. Обеспечить гарантии и льготы работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ.

8.1.9. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда.

8.2. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполненной работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.3. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8.4. Отказ работника от выполнения в случае опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

8.5. Для расследования несчастного случая Работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включается специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы охраны труда приказом Работодателя, представители Работодателя, представители СТК.

8.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника, вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы, в связи со смертью работника.

 Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются Федеральным законом.

8.7. Все положения об охране труда, не нашедшие своего отражения в данном Коллективном договоре, регулируются Постановлениями Правительства РФ и РБ, Трудовым законодательством РФ и иными правовыми актами РФ и РБ.

8.8. Работодатель обязуется:

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

-обеспечивать уровень освещённости рабочих мест не ниже установленного нормативами;

-обеспечивать безопасные и благоприятные условия на рабочем месте при работе на ПК и другой технике. Принимать меры по замене устаревшей оргтехники на рабочем месте;

-планировать и своевременно проводить весь необходимый комплекс работ по подготовке помещений к осенне-зимнему сезону, а в случаях аварий принимать меры по их устранению и организации работы в этот период;

-планомерно проводить работы по уборке территорий, обеспечению рабочих мест необходимым оборудованием для проведения этих работ;

**9.ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работником прав в области социально- трудовых отношений.

 Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим кодексом и другими федеральными законами.

Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ).

9.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

-расходы по проезду – определяются из размера фактической стоимости проездного документа;

-расходы по найму жилья – определяются согласно представленной квитанции, но не выше 550 (пятьсот пятьдесят) рублей;

-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) – 100 (сто)рублей;

-иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

9.3. Порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальными нормативными актами Учреждения.

9.4. При исполнении государственных или общественных обязанностей работодатель освобождает работника от работы с сохранением за ним места работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время, с выплатой компенсации в размере, определенном законом.

9.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

-сдачи экзаменов и зачетов на первом и втором курсах по 40 календарных дней, на каждом последующем курсе по 50 календарных дней;

-подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

-сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 кал. дней.

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования – 10 кал. дней.

9.6. Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающихся, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

-прохождения промежуточной аттестации сдачи экзаменов и зачетов на первом и втором курсах соответственно по 30 календарных дня, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дня;

-подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов – два месяца;

-сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

9.7. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

9.8. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно в размере 50% стоимости проезда (ст. 173 ТК РФ).

9.9. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-для сдачи вступительных экзаменов в средние специальные заведения – 10 календарных дней.

9.10. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. За ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.318 ТК РФ).

9.11. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течении третьего месяца со дня увольнения по решению службы занятости населения при условии, если в 2-х недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

9.12. Работники Учреждения, в соответствии с действующим законодательством, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя, стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости багажа весом до 30 кг. Работодатель оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

9.13. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

9.14. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника Учреждения и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

9.15. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.) производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, Федеральными законами или нормативными правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей (ст.165 ТК РФ).

**10.УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ**

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет.

10.1. Запрещается применение труда женщин на работах с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих предельно допустимые для них нормы.

10.2. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному специальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (ст. 256 ТК РФ).

10.3. Запрещается переноска и передвижение работниками до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

 Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжести утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

10.4. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, подлежит обязательному ежегодному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ).

10.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

10.6. Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

10.7. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю согласно ст. 92 ТК РФ составляет:

-для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

-для работников от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

**11. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

11.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Работодатель обязан создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок и дисциплина труда в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

11.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой).

**12.РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ**

12.1 В целях развития профессионализма работников Работодатель обязуется:

-проводить аттестацию руководителей и специалистов Учреждения согласно Положения об аттестации (Приложение № 4);

12.2. Развивать сотрудничество с профессиональными образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку специалистов и рабочих для учреждений культуры и искусства.

12.3. Направлять работников на курсы повышения квалификации за счет собственных средств;

12.4. Закупать специальную литературу для всех категорий работников, в целях повышения профессионального мастерства и внедрения новаторских форм деятельности.

**13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

13.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам. Положение о работе комиссии по трудовым спорам (КТС) прилагается (Приложение №5).

13.2. Стороны договорились обучить членов КТС, оказывать помощь в организации их работы.

13.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

**14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ПОЛОЖЕНИЙ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ИНФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

14.1. Контроль за выполнением Договора в соответствии со ст. 51 Трудового кодекса РФ осуществляется сторонами социального партнёрства, которые доводят информацию до всего коллектива не реже одного раза в год.

14.2. Работодатель обязуется систематически информировать коллектив о производственных и финансовых планах и их выполнении, расходовании средств на развитие Учреждения и его коллектива, об основных структурных и кадровых изменениях, о ходе реконструкции и модернизации Учреждения.

14.3. Стороны обязуются в целях эффективного осуществления контрольных функций предоставлять друг другу необходимую информацию и материалы, а результаты доводить до сведения коллектива.

14.4. Об итогах выполнения настоящего Договора стороны отчитываются на общем собрании трудового коллектива или на расширенных совместных заседаниях администрации и СТК не реже одного раза в год, а также по отдельным разделам (направлениям) данного Договора по мере необходимости (по инициативе одной из сторон) в течение календарного года.

**Приложение к коллективному договору**

1.Правила внутреннего трудового распорядка МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан;

2.Положение о материальном стимулировании работников МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан;

3.Перечень дополнительной специальной обуви, специальной одежды, специальных средств, выдаваемых для работников МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан;

4.Положение об аттестации работников МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан;

5.Положение о комиссии по трудовым спорам МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан;

6.Положение о коллективах художественной самодеятельности (клубных формированиях) МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан;

7.Положение об оплате труда работников МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан;

8.Положение о комиссии по социальному страхованию МБУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан;