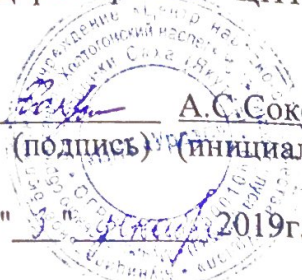


УТВЕРЖДАЮ:

Представитель работодателя -
Директор МБУ «ЦНТ «Урдэл»


А.С. Сокольникова
(подпись) (инициалы, фамилия)
" 3 " декабря 2019г.
(печать)

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников -
председатель
профсоюза работников культуры


А.М. Смирникова
(подпись) (инициалы, фамилия)
" 3 " декабря 2019г.
(печать)

СОГЛАСОВАНО:

Учредитель учреждения -
Глава МО «Хоптогинский наслег»

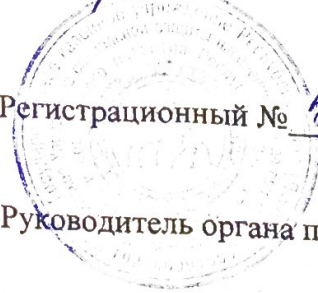

Б.П. Архипов
(подпись) (инициалы, фамилия)
" " " 2019г.
(печать)

Коллективный договор **Муниципальное бюджетное учреждение «Центр** **народного творчества «Урдэл» МО «Хоптогинский** **наслег»**

на 2019 - 2022 год (годы)

Коллективный договор подписан _____ 2019г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Тру РСБ, Бурятинское УСЗН
при Министерстве труда и социального развития РСБ
(наименование органа)


Регистрационный № 48 от « 03 » декабря 2019г.

Руководитель органа по труду Моч. Онуево , Том , Мочаев
(должность, Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации Муниципальное бюджетное учреждение «Центр народного творчества «Урдэл» Муниципального образования «Хоптогинский наслег».

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное учреждение «Центр народного творчества «Урдэл» Муниципального образования «Хоптогинский наслег», именуемый далее «Работодатель», в лице директора Центра народного творчества Сокольниковой Анастасии Семеновны, и работники организации, в лице председателя профсоюза работников культуры Смирниковой Айталины Михайловны, в лице учредителя МО «Хоптогинский наслег» Архипова Бориса Петровича.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Работодателя представляет директор МБУ «Центр народного творчества «Урдэл»

1.4. Коллектив работников поручает профсоюзной организации представлять полномочия коллектива перед работодателем.

Профсоюзная организация защищает интересы представителей работодателя, не связанные с осуществлением функций административного управления, а также вне учреждения.

1.5. Каждый работник заключает трудовой договор (эффективный контракт) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в котором определяется должность работника. При заключении трудового договора (контракта) работодатель обязан ознакомить работника с его функциональными обязанностями и должностными инструкциями, согласованными с профсоюзной организацией. Все изменения определенных сторонами условий трудового договора (контракта) закрепляются дополнительными соглашениями к трудовому договору в том же порядке, что и трудовой договор.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.7. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

1.8. Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не должен приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Работодатель обязан принимать решения с учетом мнения профсоюзного органа учреждения по вопросам указанным в трудовом законодательстве.
- 1.17. Стороны определяют следующие нормы управления учреждением:
- учет мнения (по согласованию) профсоюзной организации;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы управления.

2. ЦЕЛИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО И ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Создание на основе практического внедрения принципов социального партнерства, условий обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

2.2. Регулирование трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками в целях устранения социального неравенства.

2.3. Юридическое закрепление норм отношений между работодателем и коллективом работников, отнесенных к их компетенции.

2.4. Защита прав и интересов трудового коллектива в целом и каждого его члена.

2.5. Обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда.

2.6. Создание необходимых условий для профессионального совершенствования и повышения квалификации членов коллектива.

2.7. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.8. Обеспечение финансово-экономической устойчивости учреждения.

2.9. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.10. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.11. В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

3. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечивать в соответствии с требованиями охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

3.2. Обеспечивать бесперебойную работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений, вентиляционных систем, систем пожарной сигнализации, а также соблюдение отвечающего нормативам температурного режима в помещениях учреждения.

3.3. Проводить расследование несчастных случаев комиссией, с участием руководителя организации, представителя первичной профсоюзной организации и службы охраны труда, и вести их учет.

3.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

3.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

3.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

3.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

3.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

3.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения работодателя по согласованию с профсоюзной организацией.

3.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

3.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

3.12. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

3.13. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда членами комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

3.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, при условии финансирования из Фонда социального страхования.

3.15. В соответствии с п. 3 ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатель обязан ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из зарплаты работников.

3.16. В соответствии с Приказом Минтруда РФ ввести в действие Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды (СИЗ), специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда

Профсоюзная организация обязуется:

3.16. Силами профсоюзного комитета установить постоянный контроль за соблюдением требований охраны труда сотрудниками, инженерно-техническими работниками и рабочими их требований.

3.17. Систематически проверять выполнение руководителями подразделений предложений профсоюзной организации, добиваться их максимальной реализации, ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц, не реагирующих на предложения активистов.

3.18. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

3.19. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

3.20. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.21. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

3.22. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

3.23. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

3.24. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

3.25. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых, при наличии средств.

3.26. Провести отчет профсоюзного органа 2 (два) раза в год.

Работник обязан:

3.27. Соблюдать требования охраны труда;

3.28. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3.19. 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;

3.30. 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);

3.31. Проходить обязательные медицинские осмотры 1 раз в 2 года.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не более 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

4.4.2 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (вариант: одинокие- при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

4.4.3. Работодатель обязан разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца).

4.4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с трудовым законодательством продолжительность рабочего времени в учреждении устанавливается 40 часов в неделю.

5.2. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ «ЦНТ «Урдэл», который по согласованию с профсоюзной организацией утверждается директором учреждения.

- начало рабочего времени 10:00ч
- перерыв на обед 13:00-14:00ч
- конец рабочего дня 18:00ч

5.4. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера устанавливается 36- часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ТК РФ Статья 320. Сокращенная рабочая неделя)

5.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим договором, соглашением или правилами внутреннего трудового

распорядка учреждения. При отсутствии указанного перечня применение ненормированного рабочего дня не допускается. (ст.119 ТК РФ)

5.6. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, работодатель по согласованию с профсоюзной организацией утверждает график отпусков и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год не позднее, чем за 15 дней до его начала.

Выплата отпускных сумм производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за три дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя и бухгалтерии отпуск переносится по заявлению работника на период задержки выплаты отпускных.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в календарных днях, в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается специалистам продолжительностью 64 календарных дней, техническим работникам – 52 календарных дня

5.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может предоставляться по истечении 6-ти месяцев работы у данного работодателя.

5.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.10. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работнику предоставляется другой день отдыха. В этом случае, работа в праздничный нерабочий день оплачивается в обычном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Сохранять рабочее место за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения ребенком 3-х лет

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.12.2. Предоставлять дополнительно по заявлению работника отпуск без сохранения средней заработной платы в следующих случаях.

5.12.3. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.13. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, утвержденным директором МБУ ЦНТ «УРДЭЛ» МО «Хоптогинский наслег» от 7 сентября 2019 года, условиями трудового договора, иными нормативными правовыми и локальными актами.

6.2. Система оплаты труда в учреждении включает в себя размеры окладов (должностных окладов), премий, выплат компенсационного и стимулирующего характера,

районный коэффициент, установленный федеральным законодательством, северные надбавки.

6.3. Выплата заработной платы производится путем перечисления безналичным способом на банковскую карточку работника 2 раза в месяц 15 числа месяца и 30 числа соответственно.

При совпадении дня выплат с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится на рабочий день предшествующий выходному или праздничному дню.

6.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда. В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др.

6.5. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 50% (одного) месячного заработка.

6.6. Согласно ст. 137 ТК удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК) или простое (часть третья статьи 157 ТК);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящего пункта, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

6.7. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- индексации
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК) или простое (часть третья статьи 157 ТК);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом

6.10. Работодатель обязуется выдавать работникам расчетные листы 1 раз в месяц - в день перечисления на банковские карточки окончательного расчета за отработанный месяц. В расчетном листе должны быть указаны составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Для работников обособленных подразделений учреждения расчетный листок направляется в электронном виде или по почте.

В области гарантий и компенсаций Стороны договорились:

6.11. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

6.12. Конкретный размер премий и выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются комиссией, в состав которого входят руководители структурных подразделений и представитель первичной профсоюзной организации, руководствуясь следующими показателями:

- по результатам работы за месяц, за квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- за активную общественную деятельность в работе коллектива.

Комиссия принимает решение о стимулирующих и компенсационных выплатах ежемесячно, протокол заседания с решением комиссии утверждается директором Учреждения.

6.12.1. Работнику за выполнение обязанностей в котором условия работы считается систематически отклоняющиеся от нормальных (ненормированность), по отдельному приказу работодателя выплачивается доплата к должностному окладу в виде постоянного коэффициента, но при этом учитывается наличие достаточных средств в фонде оплаты труда.

6.13. Работодатель обязуется обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы и производить индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и РС (Я).

6.14. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их в размере, установленном законодательством РФ.

6.15. Работнику, направленному в командировку возмещаются расходы: суточные, расходы по найму жилья, расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы. Размеры, порядок возмещения командировочных расходов определяются учетной политикой учреждения.

6.16. В случае когда дни командировки совпадают с выходными и (или) праздничными днями, работнику оплачивается командировка.

6.17. Работодатель обязуется работникам сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы за время направления их в служебные командировки, а также их на период обучения-подготовки, переподготовки кадров на курсах повышения квалификации с отрывом от производства, если это не ухудшает положение работника. При условии ухудшения положения работника, ему выплачивается заработная плата за текущий период.

6.18. Льготы по коммунальным услугам, оплата командировочных расходов оплачиваются в пределах утвержденного бюджета. В случае недостаточного бюджетного финансирования расходы оплачиваются из внебюджетного фонда учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Профсоюзная организация заключает договоры с лечебно-профилактическими учреждениями и иными организациями о приобретении путевок на санаторно-курортное

лечение с частичной или полной оплатой за счет средств социального страхования, взносов членов профсоюза и средств, направляемых работодателем на социальную защиту. Количество приобретаемых путевок определяется комиссией по социальному страхованию профсоюзной организации на основании ежегодных заявок работников в соответствии с установленной очередностью и острой необходимостью лечения.

7.2. Профсоюзная организация на паритетных началах выделяет средства для оплаты новогодних подарков и организации утренников для детей работников учреждения школьного возраста.

7.3. Профсоюзная организация оказывает единовременную материальную помощь работникам учреждения, являющихся членами профсоюзной организации, в следующих случаях:

- к юбилеям работников: 50, 60, 70 и через каждые пять лет;
- в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья, проработавшим в учреждении не менее 5 лет;
- смерти работника, его семье;
- смерти ближайших родственников (родителей, супруга (и), детей);
- необходимости дорогостоящего лечения работника и несовершеннолетних членов его семьи;
- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии удостоверяющих документов.

7.4. Размеры материальной помощи работникам, предоставляемым из средств взносов работников, определяются ежегодным постановлением председателя профсоюзной организации.

7.5. Материальная помощь не оказывается в отношении лиц, получивших за текущий календарный год материальную помощь. В исключительных случаях оказание материальной помощи осуществляется на основании совместного решения директора учреждения и председателя профсоюзной организации.

7.6. Профсоюзная организация совместно с работодателем организует и проводит спортивно-оздоровительные мероприятия.

7.7. Профсоюзная организация совместно с работодателем организует и проводит культурно-массовые мероприятия: день работников культуры, национальный праздник «Ысыах», «Новый год», «8 Марта», «День защитника Отечества», «День весны и труда».

7.8. Работодатель компенсирует работникам и неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям) расходы на оплату стоимости проезда один раз в два года к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), 187-З №381-III «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».

7.9. При использовании отпуска за пределами территории Российской Федерации оплата производится в размере стоимости проезда и до ближайшего к месту использования отпуска населенного пункта на территории Российской Федерации и обратно по предъявлении проездных документов и справки о стоимости проезда до ближайшего к месту использования отпуска населенного пункта на территории Российской Федерации.

7.10. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно производится по заявлению работника, согласно графика отпусков, который является обязательным как для работодателя, так и для работника, не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Для окончательного расчета работник обязан в течении 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет и произведенных расходов с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и членов его семьи. Работник обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации

расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.11. Компенсация стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно осуществляется при наличии соответствующей заявки в графике отпусков.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

8.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

8.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

Выделять для этой цели помещение в согласованные порядок и сроки.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 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 дополняют настоящий.

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

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

9.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, один из которых хранится у работодателя, второй - в первичной профсоюзной организации, третий - в канцелярии и выдается по требованию.

9. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложения к коллективному договору являются составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

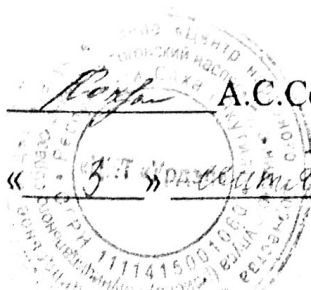
Подписи сторон:

От работодателя:

Директор
МБУ «ЦНТ «Урдэл»

От работников:

Председатель
профсоюзной организации

 А.С. Сокольникова
« 31 » октября 2019 г.

_____ А.М. Смирникова
« _____ » _____ 2019 г.