Коллективный договор
между администрацией
МУК «ЛДК «Нефтяник»
и профсоюзной организацией
МУК «ЛДК «Нефтяник»
на 2016 – 2018г.г.

Коллективный договор
принят на общем собрании
трудового коллектива
МУК «ЛДК «Нефтяник»
«04» декабря 2015 года
протокол № 12

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения культуры «Лянторский Дом культуры «Нефтяник» на 2016-2018 г.г.

Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано
в МО Сургутский район
(наименование территориального органа по труду)
«21» декабря 2015 г.
(дата регистрации)
Регистрационный № 126691
Т.В Башкирцева
(ф. и. о. должностного лица, внесшего регистрацию коллективного договора, соглашения)

г. Лянтор

СОДЕРЖАНИЕ:

РАЗДЕЛ 1
Общее положение ---------- 3

РАЗДЕЛ 2
Взаимные обязанности сторон ---------- 4

РАЗДЕЛ 3
Трудовые отношения, рабочее время, время отдыха ---------- 5

РАЗДЕЛ 4
Оплата труда ---------- 8

РАЗДЕЛ 5
Социальные льготы и гарантии ---------- 11

РАЗДЕЛ 6
Охрана труда ---------- 14

РАЗДЕЛ 7
Взаимоотношения работодателя и профсоюзных органов ---------- 15

РАЗДЕЛ 8
Заключительное положение ---------- 17

РАЗДЕЛ I
Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон в лице их представителей.

1.2. Договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания благоприятных условий труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Договор заключен между Муниципальным учреждением культуры «Лянторский Дом культуры «Нефтяник» в лице директора, действующего на основании Устава (далее именуемого - Работодатель), и трудовым коллективом Учреждения, представляемым профсоюзным комитетом.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников, для которых Учреждение является основным местом работы, прошедших испытательный срок. На временных, сезонных работников, а также работающих по совместительству, льготы, установленные коллективным договором сверх действующего законодательства, не распространяются.

1.5. Профсоюзный Комитет является единственным полномочным, представительным органом трудового коллектива Учреждения при заключении и изменении Договора и представлении интересов работников.

1.6. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания Работодателем и председателем профсоюзного комитета.

1.7. Если по истечении установленного срока действия Договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового Коллективного договора, то срок его действия автоматически продляется на срок до 3х лет.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования, органа управления муниципальным учреждением и профсоюзным комитетом или перевыборами председателя профкома.

1.9. Контроль за выполнением Договора осуществляется постоянно действующей комиссией в составе пяти человек (по протоколу профсоюзного комитета) и рассматривается на совместных собраниях не реже одного раза в полугодие. По итогам года проводится собрание трудового коллектива.

1.10. Внесение изменений и дополнений в Договор, в течение срока его действия, производится на совместных заседаниях комиссии, созданной Работодателем и работниками Учреждения, в лице профсоюзного комитета, по предложению одной из сторон. Изменения и дополнения не могут ухудшать нормы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. Работодатель и работники в своей деятельности руководствуются принципами социального партнерства, обязуются принимать меры по предотвращению любых конфликтных ситуаций мешающих нормальному ритму работы Учреждения, выполнению коллективного договора, разрешать разногласия путем переговоров.

1.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решения о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников Учреждения, Работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении. (Ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.13. Профсоюзный комитет гарантирует свое невмешательство в финансово-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников Учреждения и не противоречит действующему законодательству и положениям Договора.

РАЗДЕЛ II
Взаимные обязательства сторон

2.1. Работодатель обязуется:

-обеспечить соблюдение трудового законодательства Российской Федерации и настоящего коллективного договора;

-обеспечить безопасные условия труда;

-обеспечить трудовой коллектив материально-техническими ресурсами для выполнения производственного плана;

- предоставлять рабочие места в соответствии с профессией, специальностью и квалификацией;

- своевременно, до начала поручаемой работы, ознакомить с установленным заданием и обеспечить работой в течение всего рабочего дня (смены);

-создать надежную экономическую базу для решения социальных задач, своевременной выдачи заработной платы работникам;

- освободившиеся рабочие места и вакансии предлагать в первую очередь работникам Учреждения;

- организовывать переподготовку и повышение квалификации работников.

2.2. Работники обязуются:

-сохранять и распространять культурные ценности: нравственные и эстетичные идеалы, нормы и образцы поведения, национальные традиции и обычаи;

-выполнять производственные (годовые) планы;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила охраны труда, техники безопасности, гигиены труда, противопожарной охраны;

-выполнять требования Устава Учреждения и должностных инструкций;

-обеспечить защиту сведений, составляющих служебную и коммерческую тайны, конфиденциальность информации, касающейся деятельности Учреждения.

2.3. Профсоюзный комитет обеспечивает консультационную помощь по защите прав работников по вопросам предоставления отпуска, режима работы, приема и увольнения, сокращения, оплаты труда, предоставление социальных льгот и др.

РАЗДЕЛ III
Трудовые отношения, рабочее время, время отдыха

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работниками Учреждения и Работодателем регулируются письменным трудовым договором, Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным Договором.

3.2. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения**.**

3.3. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать - 40 часов для мужчин; для женщин, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям, устанавливается – 36 часовая рабочая неделя. (Ст.320 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет-5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати

лет – 2.5 часа, в возрасте от шестнадцати лет до восемнадцати – 4 часа. (Ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Стороны пришли к соглашению о необходимости установить неполный рабочий день или не полную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени. (Ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия, с учетом мнения профсоюзного комитета и с письменного распоряжения Работодателя.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения устанавливается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

3.9. В случае болезни, отпуска, командировки и других уважительных причин отсутствия работника, его обязанности могут временно выполняться другим работником в пределах рабочего дня наряду со своей работой.

3.10. Работа по совмещению предоставляется в первую очередь работникам

Учреждения, если загруженность работника по основной работе соответствует установленным нормам, но за счет уплотнения рабочего дня имеется возможность высвободить часы рабочего времени для работы по другой профессии (должности).

3.11.Накануне выходных дней продолжительность работы, при шестидневной рабочей неделе, не может превышать 5 часов. (Ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Выходным днем является день, определенный (согласно режима работы Учреждения) Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка), в индивидуальных случаях – трудовым договором.

3.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором.

3.14. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 16 календарных дней за работу в районах, приравненных к Крайнему Северу. Очередность

предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым Работодателем по согласованию профкома не позднее 01 декабря текущего года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

3.15. У работника, уволившего до окончания рабочего года, за который ему уже был предоставлен отпуск, Работодатель имеет право удержать сумму задолженности из денег, причитающих работнику при увольнении. Удержание из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. (Ст.137, часть первая Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.16. Работники, у которых рабочий день разделен на части (с перерывом более 2 часов), работают согласно графика работы с разрывным характером и специфики работы. Перечень работников, имеющих право на разделенный рабочий день на части определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

3.17. Для некоторых категорий работников, относящихся к административному, творческому и техническому персоналу, устанавливается ненормированный рабочий день. (Ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется Правилами внутреннего трудового распорядка на основании Положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, утверждённого постановлением Главы городского поселения Лянтор от 02.04.2007№ 27 с изменениями и дополнениями, внесёнными постановлениями Главы городского поселения Лянтор от 17.03.2008 № 46, от 07.05.2008 № 94 (Приложение 3 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

3.18. Учет рабочего времени работников осуществляется на основании табеля учета рабочего времени, для сторожей-вахтеров ведется суммированный учет рабочего времени**.**

3.19.Работникам Учреждения одновременно с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляются отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

3.20. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.21. По личному заявлению работника предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- отцу при рождении ребенка - 3 дня;

- родителям дети, которых идут в 1 класс – 1день (1сентября);

- родителям выпускников образовательных школ – 1день (в день последнего звонка);

- работнику в день его рождения – 1 день

3.22. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (Ст. 263 Трудового Кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ IV
Оплата труда

4.1. Оплата труда осуществляется в размерах, определенных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, муниципального образования городского поселения Лянтор, Положением об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Лянторский Дом культуры «Нефтяник» и другими нормативными актами.

4.2. При выплате заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, Работодатель обязан известить каждого работника в письменной форме о её составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Заработная плата за прошедший период выплачивается работникам дважды в месяц - 20 числа текущего месяца (аванс) и 5 числа месяца, следующего за расчётным (оставшаяся часть заработной платы за отработанный месяц) путём перечисления денежных средств на банковские счета, открытые в уполномоченном работодателем банке.

4.4. Размер заработной платы работника Учреждения не может быть ниже величины минимальной заработной платы, устанавливаемой на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в порядке, определенном статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если размер заработной платы по новой системе оплаты труда не достигает данной величины, работнику производится доплата.

4.5. По результатам трудовой деятельности (работы) Работодатель обязуется премировать работников Учреждения.

4.6. Премиальные выплаты выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы (премирование по итогам работы за месяц, квартал, год, премирование к юбилейным и праздничным датам).

Премиальные выплаты осуществляются в пределах 20 % от расчётного годового фонда оплаты труда в учреждении.

4.7. Премирование по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 20% от минимального оклада работника.

4.8. Размер ежемесячного премирования работника Учреждения определяется директором на основании представления непосредственного руководителя работника в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Лянторский Дом культуры «Нефтяник».

4.9. По решению руководителя Учреждения допускается полное или частичное снижение или лишение размера премии по итогам работы за месяц в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей работников.

4.10. В пределах экономии фонда оплаты труда, а также из средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, может производиться единовременное премирование работников, состоящих в штате Учреждения, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет к профессиональным (День работника культуры – 25 марта), календарным праздникам (День защитника Отечества - 23 февраля, Международный женский день 8 марта, Новый год) и к юбилейным датам Учреждения. Размер премии - в пределах оклада (минимального оклада).

4.11. Единовременное премирование к юбилейным датам работников производится на основании приказа руководителя Учреждения по основному месту работы в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда в пределах экономии фонда оплаты труда.

Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

4.12. Порядок и размер премии работникам определяется Положением об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Лянторский Дом культуры «Нефтяник», утвержденного приказом директора Учреждения.

4.13. Работникам Учреждения могут устанавливаться надбавки и доплаты за:

- совмещение профессий (должностей),
- за расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.14. Ежемесячная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается работникам в размере 50 процентов и исчисляется в соответствии с законодательством.

4.15. Ежемесячная надбавка по районному коэффициенту за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 70%.

4.16. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего количества лет, проработанных им в государственных или (и) муниципальных учреждениях культуры и

искусства. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах (в процентах от минимального оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

4.17. Выплата за награды, почетные звания, наличие учёной степени устанавливается работникам, награждённым орденами и медалями, удостоенным почётных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степень доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы.

Ученая степень:	% от размера должностного оклада (оклада)
Доктор наук	20 %
Кандидат наук	10 %
Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	10 %
Почётные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности)	
"Народный"	20 %
"Заслуженный"	10 %
"Лауреат"	10 %
Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утверждённые в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР	5 %

Выплата за награды, почётные звания, наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

На вышеуказанные надбавки начисляется районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.18. Установление стимулирующей надбавки (выплаты) осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

РАЗДЕЛ V
Социальные льготы и гарантии.

5.1. Стороны договорились что:

5.1.1. Работникам, состоящим в штате Учреждения, а также принятым на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, производится единовременная выплата на профилактику заболеваний один раз в год в размере двух минимальных окладов установленных работнику по основному месту работы и по основной занимаемой должности, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

5.1.2. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 Трудового кодекса РФ) единовременная выплата на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 12 календарных дней, по письменному заявлению работника.

Единовременная выплата на профилактику заболеваний является выплатой социальной поддержки и не зависит от итогов оценки труда работника.

5.1.3. Работник, вновь принятый на работу, а также работники, приступившие к работе по выходу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста до трёх лет имеют право на единовременную выплату по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы в учреждении.

5.1.4. Единовременная выплата не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

5.1.5. Один раз в два года Работодатель компенсирует работнику стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Положением о мерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджета городского поселения Лянтора и неработающим членам их семей, утвержденным решением Совета Депутатов городского поселения Лянтор.

5.16. Работнику Учреждения, финансируемого из средств местного бюджета, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, и отработавшим не менее 1 года производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к новому месту жительства, в соответствии с Положением о мерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и

провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджета городского поселения Лянтора и неработающим членам их семей, утвержденным решением Совета Депутатов городского поселения Лянтор.

5.1.7. Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на работе, производится полная компенсация расходов на лечение, кроме случаев, произошедших на почве алкогольного (или наркотического) опьянения работника.

5.2. При ликвидации и реорганизации, увольняемым работникам гарантируется соблюдение их прав и интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Работникам Учреждения выплачивается:

5.3.1. Единовременная денежная выплата:

- руководителям, работникам, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в учреждениях культуры муниципального образования Лянтор в размере пяти должностных окладов, установленных работнику по занимаемой должности на момент выхода на пенсию;

- работникам, впервые вступающим в брак, в размере месячного фонда оплату труда работника по основной занимаемой должности;

- на погребение в случае смерти членов семьи работника (муж, жена, дети, родители) или самого работника в размере 3 тысяч рублей;

5.4. Работникам, в случае регистрации брака, смерти близких родственников (дети, супруг, родители) предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 3 рабочих дней.

5.5. Оплата путевки для санаторно-куротного лечения работника производится в размере 70% стоимости путевки, но не более 25 тыс. рублей один раз в три года в пределах Российской Федерации. Приобретение путевки осуществляется работником самостоятельно, стоимость путёвки возмещается по возвращению при предоставлении соответствующих документов.

5.6. Из средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, работникам, при предоставлении соответствующих документов, может производиться возмещение оплаты проезда к месту лечения и обратно. Оплата санаторно-курортное лечения, а также возмещение оплаты проезда к месту лечения и обратно осуществляется на основании личного заявления работника, решением профсоюзного комитета и работодателем.

5.7. Работники учреждения, с уходом на пенсию по возрасту и в дни их рождения награждаются ценными подарками из средств профсоюза Учреждения.

5.8. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы

(должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (Ст.187 Трудового кодекса Российской Федерации). Возмещение расходов, связанных со служебными командировками регулируется решением Совета депутатов г.п. Лянтор от 28.04.2011 № 156.

5.9. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (Ст. 249 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно железнодорожным транспортом на основании подтверждающих документов. (Ст.173 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего и высшего профессионального образования сферы культуры и искусства, впервые приступающим к работе по специальности выплачивается единовременное пособие в размере шести минимальных окладов по соответствующей должности с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Единовременное пособие выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.11. Работодатель обязуется производить в пределах установленного фонда оплаты труда доплаты, надбавки и выплаты компенсационного характера:

- доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 утра) в размере 40% минимального оклада за каждый час работы в ночное время.

- доплату за разделение рабочего дня на части (с перерывом свыше двух часов) в размере 30% минимального оклада за фактически отработанное время за эти дни.

5.12. Высококвалифицированным специалистам, необходимых Учреждению для замещения вакантных должностей, может производиться возмещение расходов по найму жилых помещений. Возмещение расходов производится на основании подтверждающих документов в размере не более 5 (пяти) тысяч рублей в месяц на одного специалиста. Возмещение расходов по найму жилых помещений производится из средств,

полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

5.13. Работник, выступающий стороной в договоре найма жилого помещения в качестве Нанимателя, и, которому производится возмещение расходов по договору найма жилого помещения, обязан заключить трудовой договор с Учреждением на срок, не менее 3-х лет или возместить соответствующие расходы Учреждения иным предусмотренным законодательством порядком.

5.14. Работодатель обязуется ежегодно, в канун Нового года, организовать и провести для детей работников Учреждения утренник с вручением новогодних подарков.

Новогодние подарки вручаются детям (в возрасте до 14 лет включительно), родители которых являются основными работниками. В случае если в учреждении работают оба родителя, то Новогодние подарки вручаются детям (в возрасте до 14 лет включительно) каждого из родителей.

Подарки приобретаются из средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности. Стоимость подарка – не более 1 тысячи рублей на одного ребенка.

РАЗДЕЛ VI
Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации), проводить обучение безопасным приёмам и методам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда**.** Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников Учреждения от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.4. Организовать за счёт учреждения предварительные и периодические медицинские осмотры работников, предусмотренные законодательством Р.Ф.

6.1.5. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет Учреждения.

6.1.7. Обеспечить работников Учреждения специальными средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда, а также моющими и обезвреживающими средствам, бесплатной спецодеждой.

6.1.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

6.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.11. Обеспечить осуществление контроля за состоянием условий труда в соответствии с Законом Российской Федерации «Об охране труда», соблюдением санитарно - гигиенических требований, пожарной безопасности.

6.**1**.12. Организовать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда один раз в пять лет.

6.2. Работники Учреждения обязаны:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, производственной санатории установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным приёмам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. (Ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации)

6.2.3. Немедленно извещать Работодателя или своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

РАЗДЕЛ VII
Взаимоотношения Работодателя и профсоюзных органов.

7.1. Стороны договорились, что:

7.1.1. Работодатель предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.1.2. Работодатель не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении структурных подразделений, в которых работают члены Профсоюза, для осуществления контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.3. Члены профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на период участия в семинарах, конференциях.

7.1.4. Работники, являющиеся членами профсоюзной организации, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства в размере 1 % от ФОТ.

7.1.5. Сумма денежных средств, поступивших на счет профсоюзной организации Учреждения, распределяется согласно сметы расходов, утвержденной председателем профсоюза, с согласованием профсоюзного комитета.

7.1.6. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. Накопленные денежные средства, профсоюзный комитет, вправе расходовать по своему усмотрению на основании решения профсоюзного комитета.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Оказывать правовую помощь работникам.

7.2.3. Представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем в рамках трудового законодательства.

7.2.4. Контролировать выполнение соглашения по охране труда в период действия коллективного договора.

7.2.5. Контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством, настоящим Договором и другими нормативными актами;

7.2.6. Контролировать выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, норм и правил охраны труда.

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

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

7.2.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

7.2.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

7.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- согласование Правил внутреннего трудового распорядка, режима работы;

- согласование перечня должностей с разрывным и ненормированным рабочим днем;

- согласование графика очередности предоставления отпусков;

- привлечение к сверхурочным работам, работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

- применение систем нормирования труда;

- массовые увольнения;

- создание комиссий по охране труда;

- применение и снятие дисциплинарных взысканий;

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя

7.4. Контроль, над выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами, заключившими данный Договор. Каждая из сторон, ответственная за выполнение принятых обязательств, обязана по требованию другой стороны принять меры, предусмотренные законодательством, к работникам, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства Договора.

7.5. Работодатель и профсоюзный комитет, при наличии средств, в период действия настоящего Договора могут принимать решения, улучшающие социальные гарантии работников Учреждения.

7.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными

правовыми актами обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

РАЗДЕЛ VIII
Заключительные положения.

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

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, форме и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с

действующим законодательством.

8.4. Подписанный сторонами Договор (с приложениями) в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

8.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Председатель профсоюзной организации	Директор
МУК «ЛДК «Нефтяник	МУК «ЛДК «Нефтяник»
_____А.Г. Зотова	_____Л.А. Стадник
«17» декабря 2015 г	«17» декабря 2015 г.

Муниципальное казённое учреждение
«Лянторское управление по культуре, спорту и делам молодёжи»
СОГЛАСОВАНО:
Главный бухгалтер_____ дата_____
Ведущий специалист Дементьева Ю.Г. дата
Отдел финансово -экономической деятельности_____ дата_____
Ответственный за исполнение по договору (контракту)_____ дата_____