

«Принято»

На общем собрании трудового коллектива
МУК «Музейно-выставочный комплекс»
Муниципального образования городской округ
Люберцы Московской области
Протокол № 8 от «11» 08 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального учреждения культуры
«Музейно-выставочный комплекс» муниципального образования
городской округ Люберцы Московской области
на 2021-2023 гг.

От работодателя:

Директор
МУК «МВК»
Крюкова Т.Ю.



От работников:

Председатель профкома
МУК «МВК»
Гордеева Т.А.

(подпись)

Московская область
Городской округ Люберцы
2021

коллективный договор является документом, гарантирующим защиту социально-трудовых прав и законных интересов всех работников Муниципального учреждения культуры «Музейно-выставочный комплекс» муниципального образования городской округ Люберцы Московской области. Он определяет взаимоотношения между работниками и работодателем в лице их представителей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ); Основами законодательства Российской Федерации о культуре; Отраслевым соглашением между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры отраслевым соглашением между Министерством культуры Московской области и Московской областной организацией Российского профсоюза работников культуры.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении культуры «Музейно-выставочный комплекс» (далее МУК «МВК») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники Муниципального учреждения культуры «Музейно-выставочный комплекс» муниципального образования городской округ Люберцы Московской области, представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице председателя профкома Гордеевой Татьяны Александровны, действующего на основании Устава профсоюза, с одной стороны, и Муниципальное учреждение культуры «Музейно-выставочный комплекс» муниципального образования городской округ Люберцы Московской области в лице директора Крюковой Татьяны Юрьевны, именуемого далее «Работодатель» и действующего на основании Устав МУК «МВК», с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон сроком **на три года** и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Коллективный договор заключен сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя Профсоюза и МУК «МВК»;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работникам; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций;

организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами «Отраслевого соглашения между Министерством культуры РФ и Общероссийским профессиональным союзом работников культуры на 2018 - 2020 годы» и Дополнительным соглашением к Отраслевому соглашению между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018 - 2020 годы (в редакции от 24.12.2020).

1.9. В случае если в областные законодательные и нормативные акты будут внесены существенные изменения, Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Заключение гражданско-правовых договоров, регулирующих трудовые отношения не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников МУК «МВК», Положением о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МУК «МВК», иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя (в соответствии с ч. 4 ст. 16, ст. 67.1 ТК). Фактический допуск работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо уполномоченного им лицом запрещается. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется

оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3.ст.68 ТК РФ).

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым он проходил обучение;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается - испытательный период сроком от 3-х до 6-ти месяцев в зависимости от сложности возложенных на работника обязанностей, согласно ст. 70 ТК РФ. При необходимости, исходя из специфики работы, работодатель устанавливает адаптационный период, который может превышать испытательный срок. Адаптационную работу (наставничество) может проводить любой член коллектива, или несколько сотрудников.

2.8. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников работодатель разрабатывает «Порядок обработки персональных данных работников», общие требования к ним, передачу, использование и их хранение и согласовывает с Профсоюзом (в соответствии с ч.2 ст. 8, ст. 372 ТК РФ.).

2.9. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

2.10. Для выполнения работ вне рабочего времени или неоговоренных договором, привлекать работника можно только с его письменного согласия.

2.11. Работники обязуются:

- выполнять служебные обязанности согласно должностной инструкции каждого сотрудника;
- выполнять индивидуальные рабочие планы;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- беречь имущество учреждения;

- соблюдать «Кодекс служебной этики», утвержденный общим собранием работников.
- выполнять «Правила внутреннего трудового распорядка», правила и инструкции, разработанные в коллективе с учетом мнения профкома (ст. 372 ТК РФ) и утвержденные директором МУК «МВК»;
- соблюдать правила по охране труда, производственной, санитарной, пожарной безопасности.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за неделю до их введения в действие, за исключением экстренных непредвиденных ситуаций, требующих срочного вызова сотрудников на работу.

3.2. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Работниками и при их письменном согласии, с уведомлением Профсоюза. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.3. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для следующих категорий работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

3.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка». **Выходные дни предоставляются работникам согласно утвержденным Правилам внутреннего трудового распорядка.**

3.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя с уведомлением Профсоюза. За работу в выходной день Работнику предоставляется компенсация согласно ст. 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего 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.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час – для всех работников, на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-

инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста. (Ст. 95 ТК РФ).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени, за исключением работы сотрудников, связанных с приемом посетителей, согласно **Правилам внутреннего трудового распорядка.**

3.7. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

3.8. Допускается деление ежегодного оплачиваемого отпуска на части по заявлению работника и с разрешения администрации, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 дней.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем в соответствии со статьей 123 ТК РФ с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Если работник был отозван из ежегодного отпуска, он имеет право использовать оставшуюся часть в летний период вне очереди (ст. 125 ТК РФ).

3.9. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время (Статья 262.1 ТК, Закон от 13 июля 2015 г. № 242-ФЗ) пользуются следующие работники:

- усыновители детей до 3 месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 122, 260 ТК РФ);
- мужа женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- не достигшие совершеннолетия работники (ст. 122, 267 ТК РФ);
- супруги лица, находящегося на военной службе (ФЗ-76 ст. 11-11);
- работающие инвалиды (ФЗ-5, ст. 14, 16, 17, 18, 19);
- герои Советского Союза и России (ФЗ-4301-1, ст. 8);
- совместители, если на основной работе у них отпуск летом (ст. 286 ТК РФ);
- почетные доноры (ФЗ-125 ст. 23-1-1);
- многодетные отцы и матери, родители малышей с инвалидностью (ст. 262.1, 262.2 ТК РФ).

3.10. Работодатель согласно ст. 128 ТК РФ обязан на основании письменного заявления Работника (и с уведомлением Профсоюза) предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до **35** календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до **14** календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до **14** календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до **60** календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до **5** календарных дней;

На основании ст. 263 ТК РФ коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до **14** календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, начиная с года рождения второго ребенка и по год исполнения старшему (из двух детей) ребенку 14 лет включительно;

- 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.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его 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 (ст. 125 ТК РФ).

3.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.12. Работнику предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения в школу в первый день учебного года детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) **1** день;

- для провода детей в армию **3** дня;

- в связи с бракосочетанием сотрудников **3** дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника **3** дня;

- в связи с переездом на новое место жительства **3** дня;

- при праздновании юбилейных дат со дня рождения (возраст, начиная с 50 лет кратный 5) **2** дня;

- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы **2** дня;

4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения об оплате труда работников», утвержденного по согласованию с Профсоюзом.

4.2. При разработке структуры, штатного расписания муниципального учреждения и установлении Работникам наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и служащих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты (на основании Постановления Администрации городского округа Люберцы Московской области от 14.02.2018 года №477-ПА и Изменений к нему – Постановление от 20.03.2018 года №888-ПА).

4.3. Работодатель обязуется выплачивать Заработную плату работнику непосредственно два раза в месяц в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам). Установленными сроками для произведения расчетов с работниками являются: заработная плата - 7 число и аванс - 22-е число каждого месяца. Для целей учета начисления и выплаты заработной платы, а равно иных выплат материального стимулирования труда за учетный период отработанного работниками рабочего времени принимается один календарный месяц

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

4.4. место выплаты заработной платы в неденежной форме:

- заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях и в сроки, определенные настоящим коллективным договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.5. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период.

4.6. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в 6 раз.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере, предусмотренном статьей 236 ТК РФ.

Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.8. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере 2/3 среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.9. Работникам организации выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера согласно Положению о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МУК «МВК».

4.10. Вознаграждение по итогам работы организации выплачивается в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МУК «МВК».

4.11. Другие виды стимулирующих выплат (надбавка за выслугу лет, надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за сложность и напряженность и др.) производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников МУК «МВК».

4.12. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников организации. Критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МУК «МВК».

4.13. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий.

4.14. Нормы времени на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда применяются работодателем по согласованию с Профсоюзом. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

4.15. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

4.10. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам (ст. 136 ТК РФ) или направляются электронно посредством электронного мессенджера или по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно, согласно Положению о порядке выдачи расчетного листка работникам МУК «МВК». Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

4.17. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации

4.18. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

5. Труд и занятость. Развитие персонала

5.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

5.1.1. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

Организовывать для работников с целью обмена опытом посещение аналогичных учреждений, специализированных отраслевых выставок и пр.

5.1.2. Разработать совместно с Профсоюзом «План повышения квалификации и подготовки кадров». Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем раз в 3 года (соответственно Плану повышения квалификации формировать бюджетное финансирование с учетом необходимых средств).

5.1.3. Формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе.

5.1.4. Заключать договор с учреждениями профессионального образования на подготовку кадров по конкретным профессиям.

5.1.5. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста, организовав профессиональную подготовку и переподготовку этих работников путем наставничества, а также в профессиональных образовательных организациях в соответствии с потребностью организации. Привлекать указанную категорию сотрудников в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

5.1.6. Прохождение независимой оценки квалификации работников определяется работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, указанном ст. 372 ТК РФ (ст. 196 ТК РФ).

5.1.9. Проводить для учащихся общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования муниципального образования Дни открытых дверей (экскурсии) в учреждении. Организовать прохождение производственной практики учащихся общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в учреждении.

5.1.10. Обеспечивать работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации,

реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза; расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (п.5 ст. 81 ТК РФ).

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

5.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ), представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего **массового** увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

5.6. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, содержащихся в Московском областном трехстороннем (региональном) соглашении или областном отраслевом, территориальном соглашениях.

5.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.8. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
- лица, проработавшие на предприятии больше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- первоочередники на улучшение жилищных условий;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

5.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, в случае массового увольнения - за три месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время

(не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

5.10. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.11. При расширении штата приоритетным правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевшие дисциплинарных взысканий.

6. Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2. Осуществлять через комиссии по охране труда, уполномоченных лиц профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

6.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комиссий по охране труда и уполномоченных лиц профессиональных союзов по охране труда.

6.4. Осуществлять меры по организации и оформлению уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.

6.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комиссий по охране труда вопросы выполнения **Соглашения по охране труда**, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

6.7.1. **Выделять ежегодно** на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства согласно **планам финансовой и хозяйственной** деятельности.

6.7.2. Выполнять в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.8. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.9. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.10. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.11. Разработать (и переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ.

6.12. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.13. Предоставлять возможность членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

6.14. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.15. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверки знаний требований охраны труда;
- инструктажей по охране труда;
- обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.16. Обеспечить также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. .

6.18. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

6.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.20. Обеспечить тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день.

6.21. Организовать проведение субботников по благоустройству территорий, ремонту оборудования, зданий и сооружений.

6.22. Разработать мероприятия в рамках Общероссийских дней защиты от экологической опасности и организовать контроль за их выполнением.

6.8. Работники обязуются:

6.8.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.9. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда,

стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.10. 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.

6.11. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Профсоюз оказывает работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям работников) в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка в размере 50% от оклада сотрудника;
- В связи с утратой в семье;
- в связи с длительной нетрудоспособностью;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза.
- Работодатель оказывает работникам материальную помощь в соответствии с утвержденным и согласованным с Профсоюзом Положением об оказании материальной помощи в учреждении.

7.2. Работодатель устанавливает женщинам **и одиноким отцам, воспитывающим** малолетних детей, по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.

7.3. Работники, имеющие детей (до 15 лет), обеспечиваются через Профсоюз путевками в детские оздоровительные лагеря не более чем за 10 % стоимости в соответствии с **Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением.**

8. Социальная защита работников на момент признания организации несостоятельной

8.1. Стороны договорились, что в условиях угрозы ликвидации учреждения все решения принимаются Работодателем с участием Профсоюза Работников МУК «МВК».

8.2. В этих целях Стороны договорились:

- принять меры по смягчению социальных последствий возможного массового увольнения работников (перемещение на другие рабочие места, досрочный выход на пенсию, размеры компенсационных выплат и другие меры, предусмотренные в разделе 5 коллективного договора).

8.3. В случае осуществления мероприятий по ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех наемных работников в соответствии с действующим законодательством. Представители Профсоюза включаются в состав ликвидационной комиссии.

8.4. Работодатель в случае ликвидации учреждения принимает меры по обеспечению намеченных на увольнение работников преимущественным правом трудоустройства на не менее 70% рабочих мест в учреждении, создаваемой на базе ликвидируемого.

8.5. Работодатель обязуется ежемесячно доводить до сведения работников информацию о ситуации в учреждении.

8.6. Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации учреждения на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления

с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

9. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

9.2. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

9.3. В соответствии с гл. 3, ст. 22, 62 ТК РФ работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет за работников страховые взносы, ежегодно информирует работников об уплаченных им страховых взносах в Пенсионный фонд.

10. Работа с молодежью

10.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;

- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок.

10.2. Профсоюз организывает закрепление за молодыми работниками опытных работников (Наставничество).

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».

11.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- обеспечивает условия и предоставляет технику для выполнения множительных и переплетных работ;

- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, на сайте учреждения, в WhatsApp, на стенде учреждения.

11.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно, одновременно с выплатой заработной платы работникам, перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

11.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно в 3-х дневный срок предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам (штатное расписание, трудовые договоры, Положения по оплате труда и стимулирующим выплатам, Правила внутреннего распорядка, Протоколы заседаний аттестационной комиссии, комиссии по определению стимулирующих выплат и премий, планы и отчеты по работе (индивидуальные и по направлениям деятельности), Приказы о выходе на работу в выходные и праздничные дни и другие Приказы, касающиеся трудовых отношений, должностные инструкции, объяснительные записки).

11.6. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

11.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения Профсоюза.

11.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, члены профсоюзного комитета учреждения, представители вышестоящих профсоюзных органов по согласованию с ответственными лицами вправе беспрепятственно посещать и осматривать отделы, мастерские, другие места работы в учреждении; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате по обращению работника.

11.9. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок 30 дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

11.10. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по установлению размера премиальных и стимулирующих выплат работникам, по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

11.11. Через средства массовой информации Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

11.12. Неосвобожденным от основной работы руководителям профорганов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе по договоренности с администрацией предоставлять дополнительный отпуск с оплатой по среднему заработку (председателю профкома 3 дня) при наличии финансирования.

11.13. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (статья 378 ТК РФ).

11.14. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.15. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, не менее 3-х человек от каждой стороны.

12.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

12.3. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

12.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

12.8. По требованию профсоюзного органа Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

13. Заключительные положения

13.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

13.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

13.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить с ним вновь поступающих работников после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).