

От работодателя

От работников

Директор МБУК «ЦКС
Новоузенского района»

А.П. Пундер

«08» августа 2023года



Председатель первичной
профсоюзной организации МБУК
«ЦКС Новоузенского района»

М.В. Соловьев

«08» августа 2023года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Работников Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная клубная система» Новоузенского муниципального
района Саратовской области

на 2023 - 2026 годы

рп № 491/23-КД
от 15.08.2023
Соловьев М.В.

Срок действия договора 3 года

с «01» сентября 2023 года
по «01» сентября 2026 года

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 18.07.2011 года №242-ФЗ.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о Профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. с дополнениями и изменениями.

МБУК ЦКС - Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная клубная система» Новоузенского муниципального района Саратовской области

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя директора МБУК «ЦКС» Пундера Александра Петровича и работниками в лице Соловьева Михаила Васильевича, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, действующего на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не

могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

II. Трудовой договор и обеспечение занятости

2. Стороны договорились:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенном в письменном виде, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Заключать трудовые договоры с работниками в соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта утвержденными Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167Н.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (организации).

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

Конкретизировать в трудовом договоре с работником учреждения его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также мер социальной поддержки.

При заключении трудового договора учитываются:

система оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок;

система нормирования труда;

условия оплаты труда работников по итогам специальной оценки условий труда, а также иные особые условия труда работников;

режим рабочего времени и отдыха;

штатное расписание учреждения;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей

производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.9 .Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

2.2.13. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением по профилю учреждения культуры в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию по профилю учреждения культуры.

2.2.16. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников: беременную женщину вплоть до завершения беременности; женщину с ребенком до трех лет; одинокого родителя или опекуна, воспитывающего ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; единственного кормильца ребенка-инвалида до 18 лет; единственного кормильца ребенка до 3 лет в семье, где воспитывается больше двух малолетних детей (до 14 лет) и другой родитель официально не работает.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Стороны договорились:

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается. Основная оплата труда производится независимо от конечных результатов работы учреждения, поощрения - с учетом этих результатов.

3.1.2. Стороны договорились установить минимальный размер заработной платы для работников учреждения в сумме не менее минимальной заработной платы, установленной законом на территории Российской Федерации.

3.1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Новоузенского муниципального района Саратовской области (Приложение № 3), Положением о выплатах стимулирующего характера работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Новоузенского муниципального района Саратовской области (Приложение №4) утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.2. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3.2.3. Выплачивать заработную плату «30» и «15» числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или не рабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) согласно статье 236 ТК РФ.

3.2.4. Производить оплату отпуска согласно ст. 136 Трудового Кодекса РФ не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленные законом сроки, отпуск переносится и его началом считается третий день после выплаты отпускных.

3.2.5. Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме.

3.2.6. Ежемесячно выдавать работникам перед получением заработной платы расчетные листки, о составных частях заработной платы посредством электронной почты на электронный адрес, указанный работником в заявлении.

3.2.7. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее чем за 2 месяца.

3.2.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

3.2.9. При формировании фонда оплаты труда работников, средства на стимулирующие надбавки и премиальные выплаты предусматриваются в размере не менее 20 процентов от суммы установленных окладов.

3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

IV. Режим труда и отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, (Приложение № 1), графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Изменение режима труда и отдыха производится работодателем по согласованию с профкомом.

4.3. Начало и окончание работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала (за

исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

4.5. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ) - по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

4.7. Привлечение работников к работе выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ .

4.8. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.10. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего

времени. (Ст. 101 ТК РФ) Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней и не более десяти календарных дней. Продолжительность отпуска определяется стажем работы в государственных (муниципальных) учреждениях культуры и искусства:

- при стаже до 5-ти лет-3 дня;
- при стаже от 5 до 10 лет – 6 дней;
- при стаже от 10 лет -10 дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем содержится в Приложении № 2

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

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст.128 ТК РФ.

4.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

4.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников- членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

V. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- оснащение рабочего места необходимой мебелью, инвентарем;
- режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на ~~каждом~~ рабочем месте;
- оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве.
- обеспечивать прохождение медицинских осмотров, прививок в соответствии с законодательством РФ за счет средств работодателя. (ст.220 ТК РФ)

5.2. Для реализации права работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать правила техники безопасности;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его ~~лицо~~ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить периодические медицинские обследования.

5.4 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.4.1. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в случаях выявления нарушений предлагает работодателю устранить их.

5.4.2. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

5.4.3. Оказывать консультативную помощь работникам в вопросах охраны труда.

VI. Социальные гарантии

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.2.3. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

6.2.4. Своёвременно и в полном объеме перечислять страховые взносы.

Заключать Соглашение об информационном взаимодействии с ПФР в целях предоставления дополнительных гарантий и компенсаций лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

6.2.5. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

6.2.6. Обеспечивать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников. Сохранять

средний заработок за время прохождения обязательных медицинских осмотров.

VII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Профсоюзная организация (профком) представляет интересы и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых, связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399, 400, ТК РФ, п.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

7.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). (ст.377 ТК РФ).

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» другими федеральными законами, настоящим коллективным договором

Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не вмешиваться в уставную деятельность профсоюзной организации;
- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации;
- предоставлять возможность участия председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (ст.53 ТК РФ).
- ежемесячно и бесплатно перечислять при наличии письменных заявлений работников на р/с Саратовской областной организации РПРК членские профсоюзные взносы в размере 1% от зарплаты работника. Взносы перечисляются одновременно с выплатой зарплаты. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

7.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

- увольнение по инициативе представителя работодателя, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).
- Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, по предварительному согласованию, известив работодателя в письменной форме, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством. (ст. 374 ТК РФ)

7.7. Увольнение по инициативе администрации, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации в соответствии со ст.376 ТК РФ в течение 2 лет после окончания выборных полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.8. Члены профсоюза пользуются правом на защиту профсоюзом в случае трудового конфликта.

7.9. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового

права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

7.10. Стороны договорились, что с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения культуры принимаются следующие локальные нормативные акты:

- система оплаты труда в учреждении;
- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- приказы о сокращении;
- приказы об увольнении по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза;
- программа и инструкция проведения вводного инструктажа по охране труда.

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Предоставлять 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.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

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

8.5. Организовывать учебу профсоюзного актива.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

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

8.9. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.10. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.11. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.2. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

9.3. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).


9.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

9.7. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания. — с 01.09.2023 г.

От работодателя:

Директор МБУК «ЦКС»

 А.П. Пундер

« 8 » августа 2023 года

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУК «ЦКС»

 М.В. Соловьев

« 8 » августа 2023 года

П Р И Л О Ж Е Н И Я

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Положение об оплате труда работников.
4. Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера.
5. Соглашение по охране труда.