

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия 3 года с 10.07.2012 г. по 10.07.2015 г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«Городской культурный центр»**

Юридический адрес:
412031, Саратовская область,
г. Ртищево, ул. Железнодорожная, д. 70 «А»

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения культуры, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице руководителя - директора МУК «ГКЦ» Екатеринушкиной И.С. и Работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МУК «ГКЦ» - председатель Шмелева Ж.И.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, Отраслевого (тарифного), регионального Соглашений, а также трехстороннего Соглашения между администрацией Ртищевского муниципального района Саратовской области, отделом культуры и кино администрации Ртищевского муниципального района Саратовской области и Ртищевской районной организацией профсоюза работников культуры.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации 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.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

Работодатель обязуется:

1.10. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.11. Довести текст коллективного договора работодателем до каждого работника Учреждения.

Работники обязуются:

1.12. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

2. Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ, преимущественно на неопределенный срок.

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя.

2.5. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (организации).

2.6. 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.

В отношении каждого работника уточнять и конкретизировать его трудовую функцию, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливать размер стимулирующих выплат за их выполнение. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

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 (изм. 27.02.18), 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.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника (для учреждений дополнительного образования детей).

2.7. Проводить аттестацию работников при участии профсоюза.

2.8. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации, а также сокращения численности штата, с участием профсоюза.

2.9. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.10. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Работники обязуются:

2.11. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.12. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.13. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету 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, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников-членов профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно сокращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, работникам:

- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- матери, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери, обучающие детей в учебных заведениях в возрасте до 18 лет;
- работники предпенсионного возраста имеют преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Лицам, получившим уведомление из организации по сокращению штата, или численности работников, предоставляется преимущественное право на возвращение в учреждение и трудоустройство на вакантные должности в соответствии с полученной квалификацией и образованием.

3.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест:

- принимать меры для сохранения штатных работников, расторгая трудовые договоры с совместителями.

Стороны договорились:

3.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.8. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.9. Создавать необходимые условия работникам, проходящим профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации без отрыва от производства для совмещения работы с обучением;

3.10. Организовать проведение аттестации работников МУК «ГКЦ» в соответствии с Положением о порядке аттестации работников МУК «ГКЦ» и по её результатам, устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения.

4. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, графиками, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

4.3. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 42 ТК РФ).

4.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем и согласованных с профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.9. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется специалистам МУК «ГКЦ» за непрерывный стаж работы из расчета 1 (один) рабочий день за полный календарный год работы. Общая продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за стаж работы не может превышать 10 (десять) календарных дней.

При переходе из одного учреждения отдела культуры и кино Ртищевского муниципального района в другое, стаж для определения ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска сохраняется.

4.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.11. В случае нарушения трудовой дисциплины и должностных инструкций, при наличии неснятого дисциплинарного взыскания, сотрудники МУК «ГКЦ» лишаются дополнительных оплачиваемых дней отпуска.

4.12. Работник, по уважительной причине, имеет право по согласованию с администрацией, перенести время отпуска на другой период, известив письменным заявлением.

4.13. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни только в случаях, предусмотренных законодательством с письменного согласия работника и согласия профсоюза.

Стороны договорились:

4.14. Работникам по заявлению может быть представлен дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- свадьба самого работника- 3 календарных дня;
- свадьба детей- 2 календарных дня;
- похороны близкого родственника (мужа, жены, родителей, детей) – 3 календарных дня.

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

4.16. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;
- 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.

5. Оплата труда.

Стороны выстраивают систему оплаты труда работников МУК «ГКЦ» в соответствии с указами Президента Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, областными законами и постановлениями Правительства Саратовской области, районными нормативно-правовыми актами, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Оплата труда работников МУК «ГКЦ» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных и казенных бюджетных учреждений культуры и кино администрации Ртищевского муниципального района.

Стороны договорились:

5.1. 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.

5.2. 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).

5.3. Порядок исчисления выплаты и премий, надбавок, доплат производится по положениям, разработанным администрацией учреждения, с учетом мнения профкома, в пределах единого фонда заработной платы.

5.4. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты по итогам года, полугодия, квартал;
- за качество выполняемой работы по итогам года, полугодия, квартал;
- премиальные выплаты: по итогам работы за год, выполнение определенной работы, юбилейные даты и другие.

5.5. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.6. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных ассигнований.

5.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работников, получающих оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренного положением об оплате труда работников культуры и кино администрации Ртищевского муниципального района.

Оплата в повышенном размере или её компенсация производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются или компенсируются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

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 сверх оклада, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

5.8. В случае задержки заработной платы рассчитывать и выплачивать компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

5.9. С целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты работы администрация имеет право осуществлять стимулирование, премирование, материальное вознаграждение работников в пределах экономии фонда оплаты труда, а также других источников, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

5.10. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.11. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.12. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.13. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.14. Производить доплату за работу с вредными условиями труда.

5.15. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 21 числа текущего месяца и 6 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

5.16. 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) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6. Условия и охрана труда.

Стороны обязуются:

6.1. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя (ст.212 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.3. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

6.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и средствами индивидуальной защиты.

6.5. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

6.6. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников учреждения в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

6.7. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 года № 83.

6.8. Развивать институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Предоставлять профсоюзным уполномоченным по охране труда и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда свободное время для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий труда.

6.9. Принимать меры по проведению специальной оценки условий труда в сроки, установленные органами государственного контроля и надзора. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних изменений.

6.10. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 года № 125 - ФЗ.

6.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 года № 73.

Профком обязуется:

6.13. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.14. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.15. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.16. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

6.17. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.18. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.19. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.20. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.21. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7. Социальные гарантии.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом.

7.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

7.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.5. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в ИФНС для начисления страховых и накопительных взносов.

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

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

7.8. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно - бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза работников культуры, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, согласно Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Представлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставления профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.6. При наличии личных, письменных заявлений работников ежемесячно и бесплатно перечислять на р/с Саратовской областной организации РПРК членские взносы в размере 1 % заработной платы работников. Взносы перечисляются одновременно с выплатой зарплаты.

8.7. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработанную плату на период участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.10. 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.

8.11. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения культуры подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение выплат стимулирующего характера;
- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Профком обязуется:

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

8.13. Содействовать реализации областного и районного трехсторонних Соглашений, и настоящего коллективного договора.

8.14. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.15. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.16. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и профессиональных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.17. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

10. Обязательное пенсионное страхование

10.1. В соответствии с Федеральным законом от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» застрахованные лица (работники) имеют право добровольно вступать в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии. В связи с чем, работникам необходимо заполнить соответствующее заявление о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию и заявления об удержании с заработной платы фиксированной суммы в пользу накопительной части трудовой пенсии.

10.2. Работодатель обязуется:

- принимать заявления от работников о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии;

- направлять в трехдневный срок в территориальный орган Пенсионного фонда РФ по месту регистрации в качестве страхователя, полученные заявления;

- ежемесячно исчислять, удерживать и уплачивать дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии в соответствии с установленным самим работником размером дополнительных страховых взносов, на основании поданного работником заявления.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно либо раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

11.6. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года с 10.07.2020 по 10.07.2023 гг. и вступает в силу со дня его подписания.

Дата подписания: «10» июля 2020 г.

Представитель работодателя:

Директор МУК «ГКЦ»



Екатериноушкина И.С.

Представитель работников:

Председатель профкома МУК «ГКЦ»

Шмелева Ж.И.

