

Профком областного государственного бюджетного учреждения культуры «Усть-Ордынский Национальный центр народного творчества»

(наименование органа, представляющего работников)

Председатель Алтаева Е.Ц. Алтаева
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

«28» октября 2019г.



Областное государственное бюджетное учреждение культуры «Усть-Ордынский Национальный центр народного творчества»

Директор Убашеева Т.М. Убашеева
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

«28» октября 2019г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного учреждения культуры
«Усть-Ордынский Национальный центр народного творчества»

на 2019-2022 гг.

Принято на собрание первичной профсоюзной организации работников
областного государственного бюджетного учреждения культуры
«Усть-Ордынский Национальный центр народного творчества»
Общая численность работников: 13 человек

от «28» октября 2019 г. протокол № 6

«Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования «Эхирит-Булагатский район».

Регистрационный № 21/19 от 30.10.2019г.

Консультант по охране труда отдела экономики Комитета по финансам и экономике администрации МО «Эхирит-Булагатский район»



В.А. Алексеева.

п. Усть-Ордынский
2019 г.

Оглавление

	стр.
Раздел 1. Общие положения	3 -4
Раздел 2 Трудовой договор. Обеспечение занятости	4 -6
Раздел 3 Рабочее время и время отдыха	6-7
Раздел 4 Оплата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты	7-8
Раздел 5 Условия труда. Охрана и безопасность труда	8-9
Раздел 6 Гарантии деятельности профсоюзной организации	9-10
Раздел 7 Заключительные положения	10-11

Раздел 1.

Общая часть

1.1. Стороны и назначения коллективного договора

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор областного государственного бюджетного учреждения культуры «Усть-Ордынский Национальный центр народного творчества» в лице Убашеевой Татьяны Матвеевны, именуемая далее «Работодатель» и работники трудового коллектива областного государственного бюджетного учреждения культуры «Усть-Ордынский Национальный центр народного творчества» в лице председателя профсоюзного комитета первичной организации Алтаевой Екатерины Цыбикжаповны именуемые далее «Работники».

1.1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон. Работники участвуют в управлении учреждением через профсоюзный комитет.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, совершенствования творческо-производственной деятельности, улучшения условий и охраны труда, укрепления трудовой дисциплины, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.2.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон о социальном партнёрстве.

1.3 Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, для которых ОГБУК «Усть-Ордынский Национальный центр народного творчества» является основным местом работы и являющихся членами профсоюза первичной организации, с момента его подписания

1.3.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст. 28 п. 4 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», имеют

право на защиту своих интересов со стороны профсоюзного комитета учреждения - ст.30.377 Трудового кодекса РФ.

1.3.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, ст.43 ТК РФ.

1.3.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ст.43 ТК РФ.

1.3.5. Ни одна из сторон настоящего коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, неправомерно отказавшиеся от подписания или невыполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.4.1. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями ТК РФ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждения.

1.4.3. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета. (Ст.372 ТК РФ).

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Общие обязательства работодателя и профкома

1.6.1. Работодатель и должностные лица признают право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, от имени работников ОГБУК «УНЦНТ», на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом и иных социально-экономических отношений.

1.6.2. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения ОГБУК «УНЦНТ»;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;
- содействовать деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – профкома, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации.

предоставлять профкому по запросу информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых вопросов:

- о численности, составе работников, размере средней заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы;
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности работников;
- об условиях и охране труда, показателях производственного травматизма.

1.6.3. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателям законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством.
- оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам профсоюза в решении их социально-трудовых проблем и защите прав и интересов;
- осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждении.

1.6.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, повышению качества продукции, росту производительности труда;

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

Раздел 2

Трудовой договор. Обеспечение занятости

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником. При этом работодатель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись.

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

2.3. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст.9 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.73, 74 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери и т. д.

2.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

-в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

-по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца.

2.9.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ при обязательном участии профсоюзного комитета. Предусмотреть также обязательное участие профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 статьи 81 ТК РФ.

2.10.Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого согласовывается с работодателем.

2.7. Работодатель обязуется:

2.7.1. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращённых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяется в отраслевых соглашениях (ст.82 ТК РФ)

2.7.2. Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких-при наличии ребёнка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, а также несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, организации (ст. 261, 269 ТК РФ).

В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учётом пожелания увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.7.3. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ);
- неизбрание на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

2.7.4. Высвобождаемому работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

2.7.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ). Лицам, получившим уведомление об увольнении (п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ) представлять свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7.6. Предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счёт средств учреждения профессиям, по которым имеются вакансии.

2.7.7. Высвобождаемым работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ).

2.7.8. В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования 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, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Раздел 3

Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени определяется коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с профкомом.

3.1. Работникам устанавливается пятидневная 36-часовая для женщин и 40-часовая рабочая неделя для мужчин с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством (ст. 91 ТК РФ) и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Рабочий день: с 9ч.00м. до 17 ч.12 м. - для женщин, с 9ч00м. до 18.ч 00м – для мужчин с перерывом на обед с 13ч.00м. до 14ч.00м.

3.1.1. Для отдельных категорий работников (ст.101 ТК РФ) устанавливается ненормированный рабочий день: директору, заместителю директора, художественному руководителю, бухгалтеру,

3.2. Администрация устанавливает очередность предоставления ежегодных отпусков в соответствии с графиком отпусков, который составляется за две недели наступающего календарного года (ст.123. ТК.РФ).

3.2.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели, дополнительный отпуск за работу в южных районах Иркутской области продолжительностью 8 календарных дней, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день: директору-5 календарных дней, заместителю директору, художественному руководителю-5 календарных дня, бухгалтеру – 5 календарных дня.

3.3 Работодатель, обязан на основании письменного заявления работника предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам-до 60 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня;
- бракосочетание детей работника - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 дней;

3.4.Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которых определяется между работником и работодателем не более одного раза в календарный год.

3.5. Период вынужденных отпусков без сохранения заработной платы включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск. Работодатель вправе, в соответствии со ст. 128 ТК РФ, предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы (5 календарных дней), при наличии детей до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет (до 14 календарных дней) согласно статьи 263 ТК РФ.

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

3.8.1. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

3.9. При замещении вакансий при прочих равных условиях предпочтение отдается работнику учреждения с большим стажем и с высокой производительностью труда.

3.10. Администрация учреждения обеспечивает организацию нормирования труда:

а) устанавливает нормы, задания и темп работы на месяц, гарантирующие работнику право на получение установленной тарифной ставки и дополнительного материального поощрения.

б) производит оплату работника в период простоя по независящим от работника причинам в размере средней месячной заработной платы. При этом работник обязан предупредить администрацию о начале простоя. Если работник не предупредил администрацию о начале простоя, право на оплату времени простоя у работника не возникает.

3.11. Администрация учреждения совместно с профкомом устанавливает индивидуальные доплаты и надбавки, которые выплачиваются за счет фонда оплаты труда учреждения и платных услуг.

3.12. Администрация совместно с решением профсоюзной организацией возбуждает ходатайство перед отделом по национальной культуре администрации Усть-Ордынского Бурятского округа о поощрении работников за особые заслуги:

3.12.1. О награждении Благодарственным письмом и Почетной грамотой администрации Усть - Ордынского Бурятского округа;

3.12.2. О награждении Благодарственным письмом и Почетной грамотой Министерства культуры и архивов Иркутской области;

3.12.3. О награждении Благодарностью Министра культуры и массовых коммуникаций и Почетной грамотой Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, нагрудным знаком «За достижения в культуре»;

3.12.4. О присвоении Почетного звания «Заслуженный работник культуры РФ»; о награждении медалью, орденом РФ.

Раздел 4

Оплата и нормирование труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты

4.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет прогрессивных систем заработной платы, режима экономии за счет введения новой системы дифференцированной оплаты труда бюджетных учреждений и Указа президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики...», локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, т.е. положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4.2. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ и соответствующими законами, и иными нормативными правовыми актами;

- устанавливать заработную плату с учетом требований ст.135 ТК РФ, исключившую размеры должностных окладов, в т.ч. за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты;

- формировать систему оплаты труда работников, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам;
- обеспечивать согласование выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции;
- определять размеры компенсационных и стимулирующих выплат с учетом: обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда; обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера; обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда;
- премирование работников производится на основании Положения, утверждаемого по согласованию с профсоюзным комитетом.
- выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, осуществляются по желанию работника и за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством;
- уменьшение компенсационных и стимулирующих выплаты в связи с повышением постоянной (базовой) части заработной платы не допускается;
- работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов работников в Пенсионный фонд, Фонды медицинского и социального страхования, а также членских профсоюзных взносов в Обком профсоюза работников культуры.

4.3. Минимальный размер оплаты труда установить в размере не ниже установленного Федеральным законом Минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ). Система оплаты и стимулирования труда, в том числе за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем, но не ниже размеров, установленным трудовым законодательством РФ, Иркутской области и иными нормативными и правовыми актами.

Работодатель обязуется:

4.4. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей.

4.4.1. О введении новых норм труда работников извещать не позднее, чем за два месяца (ст. 162, 163 ТК РФ). Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

4.4.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем 2 раза в месяц. Заработная плата выплачивается не позднее «5», аванс «20» числа каждого месяца, перечислением на счёт в банке. При совпадении дня выплаты

с выходным или нерабочим праздничным днем, выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.4.4. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

4.4.5. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров учреждения сохранять за работником его среднюю зарплату на период подготовки.

4.4.6. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, -15 календарных дней; работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации -15 календарных дней ст. 173 ТК РФ.

Раздел 5

Условия труда. Охрана и безопасность труда

5.1. Администрация признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работникам ОГБУК «УНЦНТ» является ее прямой обязанностью, и она несет за это ответственность (ст.212 ТК РФ) в установленном законодательством порядке. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда работников.

5.2. Администрация обязуется выполнить мероприятия, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда:

5.2.1. Осуществлять текущий или капитальный ремонт помещений, подготовку к работе в зимних условиях, санитарно-эпидемиологический надзор за условиями труда.

5.2.2. Контролировать тепловой режим, освещенность помещений и рабочих мест. При температуре ниже +15 градусов вводится рабочий день, сокращенный на половину, при температуре ниже + 10 учреждение закрывается с сохранением полной оплаты рабочего времени за период вынужденного простоя.

5.2.3. Обеспечивать исправное состояние инструмента, оборудования.

5.2.4. Контролировать знание и соблюдение работниками всех требований-инструкций по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и других правил по охране труда.

5.2.5. Администрация несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Работодатель обязан:

5.3.1. Работнику, получившему травму на производстве по вине предприятия, при утрате трудоспособности 15 дней и более –

единовременное пособие в размере среднемесячной заработной платы за счет учреждения, независимо от выплат по больничному листу.

5.3.2. В соответствии с медицинским заключением осуществлять своевременный перевод работника, здоровью которого нанесен ущерб (профессиональное заболевание, травма и т.п.) на более легкую работу.

5.3.3. Рабочие и служащие обязуются соблюдать инструкции по охране труда, противопожарной охране, производственной санитарии, гигиене труда и других правил по охране труда.

5.3.4. Работодатель обеспечивает финансирование проведения обязательных медицинских осмотров за счет средств администрации, обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на работе, обеспечивает участие членов профкома в комиссии по расследованию несчастных случаев, предусматривают возможность выделения средств на спортивную работу, оздоровление работников и их детей.

5.3.5. Профсоюз совместно с работодателем организуют учебу руководителей, специалистов и ответственных за охрану труда.

5.4. Работодатель в соответствии с требованием ст.212 ТК РФ обязан провести специальную оценку условия труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.4.1. Специальная оценка условия труда предусматривает расчет льгот и компенсаций специалистам, занятым во вредных или опасных условиях труда (статьи 213, 219, 221 ТК.РФ.).

5.4.2. Работодатель по результатам специальной оценки условия труда обязан предоставить льготы и компенсаций специалистам, занятым во вредных или опасных условиях труда (статьи 213, 219, 221 ТК.РФ.).

Раздел 6

Гарантии деятельности профсоюзной организации

6.1. Профсоюзная организация действует на основании Устава российского профессионального союза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовой Кодекс РФ и др.).

6.2. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников предприятия, организации (п. 4 ст. 26 ФЗ о профсоюзах, ст. 375 ТК РФ).

6.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

6.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование профкому необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

6.2.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

6.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка председателей первичных организаций или его заместителя 1 рабочий день в месяц:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выбранных органов (заседания профкома, его - комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников предприятия и его подразделений (отчетно - выборные собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

6.2.5. Неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью.

6.2.6. Гарантировать возможность участия председателя первичной профсоюзной организации, иногда представителя профсоюза на заседаниях совета директоров, в оперативных совещаниях, планерках.

6.2.7. Строго соблюдать положение законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы (ст.374,376 ТК РФ, ст. 25-27 ФЗ профсоюзах).

6.2.8. Работодатель соблюдает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, согласовывает с председателем профкома проекты локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых норм работников;

6.2.9. Профком ходатайствует о представлении к областным, муниципальным почетным званиям, к награждению знаками отличия, грамотами и другими наградами работников культуры;

6.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии со ст.374 ТК РФ председателя профкома допускается лишь с предварительного согласия председателя первичной профсоюзной организаций ОГБУК «УНЦНТ».

Раздел 7

Заключительные положения

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания (или со дня, установленного коллективным договором) и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не

заклучают новый или не изменяют, дополняют действующий. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

7.2. Изменения и дополнения коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

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

7.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

7.5. Работодатель:

- предоставляет профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора в целом и отдельных обязательств;
- через уполномоченных (ответственных) лиц отчитывается на заседаниях профкома о выполнении обязательств по коллективному договору в сроки, определенные договором, или мероприятиями по выполнению коллективного договора.

7.6. Профком:

- принимает необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора администрацией, заслушивает отчет ответственных исполнителей о выполнении обязательств коллективного договора;
- информирует трудовой коллектив на собрание о выполнении обязательств коллективного договора.

7.7. Работодатель:

- по требованию профкома расторгает трудовой договор (контракт) с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора

7.8. Профком:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему представление об устранении обнаруженных нарушений;
- в соответствии с законодательством РФ обращается в суд о привлечении к Рострудинспекцию о применении мер административного наказания.

7.9. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Handwritten text in Cyrillic script, likely a recipient address or name.

