

УТВЕРЖДЕНО
Директор МУК "Клуб"
"Праздничный Саратов"
М.Ю.Киреев
Приказ № 12 от 13.07 2019г



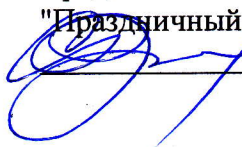
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального учреждения культуры
"Клуб "Праздничный Саратов"
на 2019-2022г.г.

От работодателя:
Директор МУК "Клуб"
"Праздничный Саратов"
Киреев М.Ю.



От работников:
Представитель МУК "Клуб"
"Праздничный Саратов"
Букаев С.А.



Зарегистрирован

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № 10711 от «25» июля 2019г

Специалист органа по труду
(должность, ф.и.о. и подпись)



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый между работодателем в лице директора муниципального учреждения культуры "Клуб "Праздничный Саратов" Киреева Максима Юрьевича, (далее – работодатель) и работниками муниципального учреждения культуры "Клуб" Праздничный Саратов" в лице представителя Букаева Сергея Александровича (далее - председатель)

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

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным 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 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. Представители сторон коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и представителем работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства (ст.51 ТК РФ).

Стороны обязуются предоставлять отчет о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

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

1.9. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор вступает в силу с 02.08.2019 года и действует до 02.08.2022 года

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.11. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

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

1.14. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

II. Обеспечение занятости работников.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

2.1.1. Создать комиссию для определения соответствия наименования и квалификации специалистов учреждения, их должностных инструкций, трудовых договоров профессиональным стандартам.

2.1.2. Провести аттестацию на соответствие занимаемой должности специалистов, не соответствующих требованиям к квалификации, указанным в профессиональном стандарте.

2.1.3. Работодатель создаёт для работников, не соответствующих профстандартам необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор 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 является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

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

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

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 законодательством. (ч.2, ч. 3 ст.72.2 ТК РФ).

По инициативе работодателя производить изменения условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений с.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)

За совершение дисциплинарного проступка допускается применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

2.2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лица, предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие в организации свыше 15 лет;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (ст.179 ТК РФ)

2.2.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата.

О предстоящем увольнении, в связи с ликвидацией организации, сокращение численности или штата работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.2.11. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.12. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.2.13. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст. 168;187; ТК РФ).

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.16. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.17. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном отпуске, декретном, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Представитель работников 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. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками.

23.3. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

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

III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени муниципального учреждения определяется:

- правилами внутреннего трудового;
- графиком работы сотрудников;
- условиями трудового договора,
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них

Уставом организации.

3.2. Режим работы учреждения с 09 ч. 00 мин. до 18 ч. 00 мин.

Продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю)

3.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

Ненормированный рабочий день установлен следующим работникам:

- звукооператору;
- культурному организатору;
- руководителю кружка.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя и письменного согласия работника.

3.7. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке или работнику может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ)

3.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте до 18 лет. Инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается привлекать к сверхурочной работе только с их письменного согласия (ст.99 ТК РФ)

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации

Без согласия работников допускается их привлечение в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

3.10. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для питания и отдыха продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

На работе, где по условиям производства предоставление перерыва для питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику прием пищи в рабочее время (ст.108 ТК РФ).

3.11. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст.122 ТК РФ).

3.12. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

3.13. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Учреждение с учетом своих финансовых и производственных возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников (полностью или частично) сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективным договором.

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

Увольняемым работникам, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.14. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- при юбилее, если он приходится на рабочий день - 1 календарный день;
- в день рождения ребёнка (отцу) - 3 календарных дня;
- бракосочетании - 3 календарных дня.
- в случае смерти близких родственников (детей, родителей, одного из супругов, родных братьев, сестер)
- за ненормированный рабочий день.

3.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- при праздновании свадьбы детей - 2 календарных дня;
- ~~неожиданного~~ тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;
- ~~родителям~~ или женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ~~ранения~~, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной ~~службы~~, либо в следствии заболевания связанного с прохождением военной службы - до ~~14~~ календарных дней в году.

3.17. Время перерыва для сменности отдыха и питания, работы в выходные и ~~праздничные~~ дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

IV. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также ~~компенсационные~~ и стимулирующие выплаты.

4.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) учреждения, устанавливается в соответствии с решением муниципальных органов самоуправления, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

4.3. Должностные оклады работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории.

4.4. Оплата труда в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации.

Положение об оплате труда работников разрабатывается учреждением должно предусматривать конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. Положение об оплате труда

утверждается приказом руководителя учреждения с предварительным согласованием с представительным органом работников и согласовывается с начальником Управления.

4.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, являются обязательным для включения в трудовой договор.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами на основе критериев определения достижимых результатов работы для всех работников учреждения, 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).

4.7. Объем средств на выплату стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 15 % фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- надбавки (за выслугу лет, за профессиональный уровень);
- премии;
- за интенсивность и высокие результаты труда по итогам работы (1 раз в квартал)
- единовременное премирование к юбилейным датам, профессиональным праздникам, получение грамот и другое;
- премиальные выплаты по итогам года;

При наличии экономии фонда оплаты труда единовременное премирование осуществляется приказом руководителя учреждения за работу и результаты не связанные с трудовыми функциями работника. В случае бракосочетания, рождения ребенка, смерти близкого родственника, стихийных бедствий, при других чрезвычайных обстоятельствах по личному заявлению работника или ходатайства непосредственного руководителя работника, может быть осуществлена единовременная выплата в пределах установленного фонда оплаты труда, в размере, не превышающем 1 оклада.

4.9. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

4.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке установленной статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: (23) и (8) числа.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размерам МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.14. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.15. Оплата труда при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующего 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм

Работодатель возмещает весь не полученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки заработной платы (ст.237 ТК РФ).

4.17. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.18. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работников.

4.19. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

4.20. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работника не позднее, чем за два месяца. Выплачивать работнику учреждения разницу в заработной плате по сравнению с заработной платой до введения новой системы оплаты труда в соответствии с требованиями пункта 4.2. настоящего коллективного договора.

4.21. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из –за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

V. Социальные гарантии и льготы.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 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, 182 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст.405, 407, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116, 117, 118, 119, 123, 124, 125, 126, 127, 128 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2.Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

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

5.2.4. Поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, за долголетний труд при уходе на пенсию и в связи с юбилейной датой (объявляют благодарности, награждают Почетными грамотами и ценным подарками).

5.2.5. Оказывать помощь в материальной или иной форме участникам войн и локальных конфликтов, семьям погибших военнослужащих, семьям погибших на производстве, на погребение близких родственников.

5.2.6. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную лицензию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

VI.Охрана труда и здоровья

6.1.Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять совместно с представителем коллектива (уполномоченным по охране труда) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.2. Принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.1.3. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно проводить инструктаж по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

6.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей

6.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ.

6.1.9. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ);

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

6.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой

опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.18. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. Обязательства представителя работников

7. Представитель работников обязуется:

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

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

7.3. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.4. Организовывать совместно с администрацией правовое просвещение работников.

7.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

7.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ)

7.8. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования представителем работников.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

8. Стороны договорились:

9г

8.1. Совместно 1 раз в год подводить итоги настоящего коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

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

9.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

От работодателя:

Директор МУК «Клуб» Праздничный
Саратов



От работников:

Представитель

/С.А. Букаев/

Пронумеровано и пронумеровано
(19) листов

Директор МУК "Клуб
«Праздничный Саратов»
М.Ю. Кириев



От [Signature]
[Signature]
[Signature]