

муниципальное автономное учреждение культуры
городского округа Краснотурьинск
«Культурно-досуговый комплекс»

Председатель
профсоюзной организации
МАУКГО Краснотурьинск «КДК»

Гашер / Л.В.Ковалева /
«30» *марта* 2023 год

Директор
МАУКГО Краснотурьинск «КДК»

М.Е.Бауэр
«30» *марта* 2023 год



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения культуры
городского округа Краснотурьинск
«Культурно-досуговый комплекс»
на 2023 - 2025 гг.

Утвержден на собрании трудового коллектива,

протокол № 2 от « 27 » 03 2023 года



Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального автономного учреждения культуры городского округа Краснотурьинск «Культурно-досуговый комплекс» (далее – Учреждение), направленных на повышение социальной защищенности Работников, а также в целях взаимной ответственности сторон.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель в лице директора МАУК ГО Краснотурьинск «КДК» М.Е.Бауэр, действующего на основании Устава, и Работники, интересы которых представляет Председатель первичной профсоюзной организации МАУК ГО Краснотурьинск «КДК» в лице председателя профсоюзного комитета (далее профком) Л.В.Ковалева, действующего на основании «Положения о первичной профсоюзной организации МАУК ГО Краснотурьинск «КДК», принятого общим собранием МАУК ГО Краснотурьинск «Культурно-досуговый комплекс» от 10 июня 2010 года, утвержденного городским комитетом профсоюза работников культуры г.Краснотурьинска от 20 июня 2010 года.

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Работодателя и Работников, преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени

и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение закрепленных настоящим Коллективным договором прав работников, не являющихся членами данной профсоюзной организации.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2023 года и действует в течение 3 (трех) лет.

1.5. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАУК ГО Краснотурьинск «КДК», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Руководителем (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

2. Стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать действующее законодательство и условия Коллективного договора.

2.2. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.2. Обеспечивать Работникам права, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и Коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять Работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, а так же по вопросам реорганизации или ликвидации Учреждения, введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации работников, а так же по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором.

2.1.4. Учитывать мнение выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, касающиеся трудовых прав и социальной защиты работников Учреждения.

Работник обязуется:

2.1.5. Проводить в трудовом коллективе работу, направленную на:

- 1)создание здорового морально-психологического климата;
- 2)добросовестное исполнение Работниками своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовыми договорами;
- 3)соблюдение Работниками Правил внутреннего трудового Распорядка (Приложение № 1);
- 4)соблюдение трудовой дисциплины;
- 5)выполнение Работниками установленных норм труда;
- 6)соблюдение Работниками требований по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- 7)бережное отношение Работников к имуществу Работодателя и других Работников;

- 8)обеспечение сохранения предусмотренной трудовым законодательством коммерческой, иной охраняемой законом тайны;
- 9)повышать квалификацию не реже одного раза в 5 лет.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующего законодательства и Коллективным договором.

2.3. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со статьями 56, 57, 58, 67, 68 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. По заявлению Работника предоставлять сведения о трудовой деятельности в электронном виде.

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

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

3.1. Для всех работников Учреждения устанавливается не более чем 40- часовая рабочая неделя с гибким графиком.

3.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период.

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются (статья 108 Трудового Кодекса Российской Федерации). Время предоставления перерыва устанавливается Правилами внутреннего распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

По условиям работы, когда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель может обеспечить Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.3. В связи с предоставлением населению услуг в области культурно- досуговой деятельности допускается привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

3.5. При необходимости Работодатель по согласованию с Работниками может изменить режим рабочего дня отдельных категорий Работников.

3.6. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

3.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьями 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков не позднее, первой декады ноября. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией.

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

Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам за стаж работы в данном Учреждении:

- от 3 до 4 лет - 1 календарный день,
- от 4-5 лет – 2 календарных дня,
- от 5 до 6 лет – 3 календарных дня,
- от 6 до 7 лет – 4 календарных дня,
- от 7 до 8 лет – 5 календарных дней,
- от 8 до 10 лет – 6 календарных дней,
- от 10 лет и выше – 7 календарных дней.

Дни дополнительного оплачиваемого отпуска могут предоставляться одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и использоваться только в текущем календарном году.

3.8. В случае временной нетрудоспособности Работника при предоставлении больничного листа ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен на количество дней нетрудоспособности.

3.9. Во время отпуска за Работником сохраняется рабочее место.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению (статья 262 Трудового Кодекса Российской Федерации). Оплата

каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.10. Предоставлять дополнительные дни с сохранением заработной платы за счет бюджетных средств:

- при бракосочетании – для работника - 3 дня; для родителей – 2 дня;
- при рождении ребенка (для отца) - 1 день (по желанию работника это может быть день выписки из роддома);
- на проводы в армию для родителей – 1 день;
- родителям, имеющим детей – первоклассников (1 сентября) – 1 день;
- родителям, имеющих выпускников, получивших полное среднее образование - 1 день;
- со смертью близких родственников - 3 календарных дня (мать, отец, муж, жена, дети, сестра, брат, дедушка, бабушка);
- юбилярам, если юбилей приходится на рабочий день (50, 55, 60, 65, 70...) – 1 день.

3.11. Предоставлять Работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы (статья 263 Трудового кодекса РФ), в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

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

3.13. Установить неполное рабочее время лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Раздел 4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.3. Производить оплату труда Работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию Работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

Размеры должностных окладов Работникам определяются трудовыми договорами по соглашению сторон, а также штатным расписанием, утвержденным директором учреждения.

4.1.4. Осуществлять премирование Работников, устанавливать повышающие коэффициенты к окладам в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУК ГО Краснотурьинск «КДК», утвержденное приказом 8/4-О от 28.05.2021 г., внесенными изменениями приказом № 21-О от 01.09.2022года.

4.1.5. Производить оплату отпусков Работникам не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.1.6. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся Работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными локальными, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.7. Заработная плата за месяц Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

4.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении Работников в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников МАУК ГО Краснотурьинск «КДК».

4.1.9. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

4.1.10. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статьи 173-177) Работникам, направленным на обучение Работодателем или

поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.1.11. Заработная плата перечисляется на указанный Работником расчетный счет в любой банк на условиях, предусмотренных трудовым договором.

4.1.12. Заработная плата Работникам МАУК ГО Краснотурьинск «КДК» выплачивается в следующие сроки:

- за первую половину месяца – не позднее 23-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – не позднее 8-го числа следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается с учетом фактически отработанного времени, но не менее половины должностного оклада. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.13. Зачисление средств на расчетный счет работника производится согласно порядка санкционирования оплаты денежных обязательств получателей средств бюджета городского округа Краснотурьинск и администраторов источников финансирования дефицита бюджета городского округа Краснотурьинск, утвержденного приказом Финансового управления администрации городского округа Краснотурьинск от 29.12.2015 г. № 32. Санкционирование оплаты денежных обязательств осуществляется в течение трех рабочих дней с момента представления платежных документов и документов, предусмотренных настоящим Порядком, в Финуправление.

4.1.14. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

4.1.15. Профсоюзная организация Учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам.

5. Трудовая дисциплина

5.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или не надлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. В случае отказа Работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а так же времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня ее совершения. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

5.5. За добросовестное, образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство, достижения в работе Работодатель совместно с Профкомом может применять следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению благодарностями, благодарственными письмами, грамотами.

Раздел 6. Условия и охрана труда, здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда согласно разработанному в МАУК ГО Краснотурьинск «КДК» «Положению по охране труда» (Приложение № 2).

6.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.3. Проводить обучение и инструктаж работающих в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 введен в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 1 марта 2017 г., а также обучение и проверку знаний руководящих работников и специалистов не реже, чем один раз в три года, на основании Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"

6.4. В целях профилактики, предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди

работников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- разрабатывать и внедрять ежегодный план мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИД.

6.5. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников. Признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

6.6. Консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

6.7. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

6.8. Создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

6.9. Оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

6.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствие с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.11. Ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

6.12. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

6.13. 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), утвержденным приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры".

6.14. Способствовать вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

6.15. Проводить флюорографический осмотр работников учреждения в установленные сроки. Время прохождения осмотров включается в рабочее время (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.16. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальных средств индивидуальной защиты, смывающих и увлажняющих средств в соответствии (статья 221 Трудового Кодекса Российской Федерации) с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Соглашению, заключенному между Работодателем и профсоюзом МАУК ГО Краснотурьинск «КДК» (Приложение №3).

6.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации приказ от 20 апреля 2022 г. N 223н «Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Профком обязуется:

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

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

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

Работники обязуются:

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

6.22. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

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

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

6.25. 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.

Стороны обязуются:

6.26. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, согласно разработанному Соглашению по охране труда. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.27. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

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

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны обязуются:

7.1. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников, совершенствовать профилактические меры противодействия

распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально-значимых заболеваний среди работников МАУК ГО Краснотурьинск «КДК».

7.2. Предоставлять льготы и преимущества для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, согласно реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации», письма Минтруда России от 20.08.2013 года «16-2/10/1-3814 и п.2.3 Протокола заседания Совета по социальной политике при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Уральском Федеральном округе от 30.09.2013 года.

7.3. Не допускать увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

7.4. Предоставлять женщинам отпуск по беременности и родам, согласно установленного порядка (статья 255 Трудового кодекса Российской Федерации). Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически используемых ею до родов.

7.5. Предоставлять женщинам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, на основании поданного заявления. На период по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Профком обязуется:

7.7. Выделять для детей сотрудников МАУК ГО Краснотурьинск «КДК»:

-подарки, билеты на новогодние представления.

7.8. Оказывать материальную помощь непосредственно членам профсоюза из денежных средств, сформированных из ежемесячных членских взносов согласно «Положения о порядке и условиях оказания материальной помощи и поощрении членов профсоюзной организации МАУК ГО

Краснотурьинск «КДК», утверждено Постановлением профсоюзного комитета, протокол № 14 от 24.09.19 года.

7.9. Организовывать культурно-массовую и оздоровительную работу с работниками Учреждения и членами их семей.

Раздел 8. Гарантии деятельности профкома.

Стороны договорились:

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

8.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников МАУК ГО Краснотурьинск «КДК» независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности профкома согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзного комитета во все подразделения МАУК ГО Краснотурьинск «КДК», где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

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

Профком обязуется:

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

8.9. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора.

8.10. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.11. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

8.13. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников МАУК ГО Краснотурьинск «КДК» участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации статьи 381-397 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам МАУК ГО Краснотурьинск «КДК» и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения

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

10.2. Стороны ежегодно (один раз в год) отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании работников МАУК ГО Краснотурьинск «КДК».

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

10.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профком за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с «Положением о первичной профсоюзной организации МАУК ГО Краснотурьинск «КДК» и законодательством о труде.

В Коллективном договоре
прошнуровано и
скреплено печатью
40 (сорок) листов
Директор МАУК
ГО Краснотурьинск «КДК»
М.Е. Бауэр М.Е. Бауэр

