

ПРОТОКОЛ № 1
общего профсоюзного собрания работников МУ – Николаевский СДК

Дата « 27 » декабря 2010 года.

Время работы: с 11-00 до 14-00 часов.

В собрании участвовали:

1. Члены комиссии: 1. Быхалова Л. Г. - директор МУ-Николаевский
по переговорам 2. Кандрашова Т.В. - председатель профкома
МУ-Николаевский СДК
3. Александрова И.А. – заведующий Элеваторским СК
4. Ермакова Г. П. - заведующий Суворовским СК
5. Сажнева Н. Н. – заведующий Правдинским СК
6. Азнаурова Л. Ю.- казначей профкома
МУ-Николаевский СДК

2. Члены профсоюза: сотрудники учреждений культуры МУ – Николаевский СДК

Рассматриваемый вопрос: принятие Коллективного Договора на 2011-2013 гг.

Соглашение достигнуто по всем разделам Коллективного Договора на 2011-2013 г.

Принято решение: принять Коллективный Договор на 2011-2013 гг.

Подписи :

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. <u>Быхалова Л. Г. -</u> | <u>директор МУ-Николаевский СДК</u> |
| 2. <u>Кандрашова Т.В.-</u> | <u>председатель профкома МУ-Николаевский СДК</u> |
| 3. <u>Кучерова Н.М. -</u> | <u>заведующий Мариинским СДК</u> |
| 4. <u>Ермакова Г.П. -</u> | <u>заведующий Суворовским СК</u> |
| 5. <u>Сажнева Н.Н.-</u> | <u>заведующий Правдинским СК</u> |
| 6. <u>Азнаурова Л.Ю. -</u> | <u>казначей МУ-Николаевский СДК.</u> |

Секретарь: _____ Ермакова Г.П

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 1
от 27 декабря 2010 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**о взаимоотношениях между
работодателем и работниками
МУ – Николаевский СДК
2011 - 2013 гг.**

ст. Николаевская 2010г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный Договор заключен в соответствии со статьями 40 – 44 Трудового Кодекса Российской Федерации и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками организации и Работодателем.

1.2. Сторонами настоящего КД являются:

- Директор Муниципального учреждения «Николаевский сельский Дом культуры», в лице Быхаловой Людмилы Георгиевны, действующей на основании Устава МУ-Николаевский СДК;

- коллектив МУ-Николаевский СДК, в лице председателя профсоюзного комитета (далее – Профком) – Кандрашовой Т.В., действующий на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, защищающий интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением (ст.51 ТК РФ);

- работники, не являющиеся членами профсоюза, имеющие право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представить их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30 ТК РФ) по их письменному заявлению (ст. 24 п. 4 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.3. Коллективный Договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами – добровольно, на основе соблюдения норм Российского законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия Коллективного Договора не имеют обратной силы, распространяются на всех Работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).

Принципы социального партнерства, являющиеся обязательными для сторон (ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
 - уважение и учет интересов сторон;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - соблюдение сторонами законодательства, действующего на территории Российской Федерации;

- полномочность представителей сторон;
 - свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
 - добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
 - обязательность выполнения Коллективного Договора;
 - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
 - контроль за выполнением принятого Коллективного Договора;
 - ответственность сторон, за невыполнение по их вине Коллективного Договора;
 - обеспечение занятости и социальной защиты Работников.

1.4. Цели Коллективного Договора:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
 - повышение их жизненного уровня;
 - обеспечение стабильности и эффективности работы МУ-Николаевский СДК;
 - разграничение прав и обязанностей сторон.

1.5. Предметом Коллективного Договора являются преимущественно законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для Работников:

- Конституция Российской Федерации;
 - Трудовой Кодекс Российской Федерации;
 - Федеральные Законы «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Указы Президента Российской Федерации;

- акты органов власти субъектов Федерации, местного самоуправления и локальные акты, содержащие нормы трудового права;
- дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и заработной платы, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер нижеследующих документов:

- Генерального Соглашения между Правительством Российской Федерации, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Общероссийскими объединениями товаропроизводителей;
- Соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом Работников культуры;
- Соглашения между исполнительным органом власти субъекта РФ и территориальным объединением профсоюзов;
- Соглашения между Министерством культуры Ростовской области и Ростовской территориальной организацией работников культуры.

1.6. Стороны Коллективного Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного Договора и Трудовых Договоров;
- предоставлять Работникам работу, предусмотренную Трудовым Договором;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников;
- ознакомить с Коллективным Договором и другими нормативными правовыми актами всех работников организации;
- издавать все распоряжения в строгом соответствии с законодательством, действующем на территории Российской Федерации, Коллективным Договором и с учетом мнения профсоюзного органа Работников;
- при нарушении сроков 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 1/300, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер денежной компенсации определяется Коллективным Договором или Трудовым Договором.
- возмещать Работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, а так же в случаях:
 - незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
 - отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;
 - задержки Работодателем выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника (ст. 234 ТК РФ).
- добиваться стабильного финансового положения учреждения.

Профсоюзный комитет, как представитель работников, обязуется:

- обеспечивать:
 - защиту трудовых прав Работников;
 - защиту Работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда. Такая защита применяется в отношении действий, целью которых является: подчинение приема трудящегося на работу или сохранения

им работы с условием, чтобы он не вступил в профсоюз или вышел из профсоюза, а также увольнение или другой способ нанесения ущерба Работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или с согласия Работодателя в рабочее время (Конвенция МОТ №53 от 18.07.1951г. «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» ст. 1).

- способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременности и полной выплаты заработной платы, представления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством, соглашениями и Коллективным Договором;

- сотрудничать на принципах социального партнерства с Работодателем в вопросах соблюдения законодательства и регулированию трудовых и связанных с трудом отношений;

- всемерно содействовать:

- реализации Коллективного Договора;

- снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

Обязательства сторон:

- способствовать заключению и выполнению условий Коллективного Договора;

- принимать решения по вопросам и проблемам, связанным с ходом выполнения условий Коллективного Договора;

- обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

1. Условия занятости.

1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудового Договора (Контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. При этом один экземпляр Трудового Договора отдается Работнику. Прием на работу оформляется распоряжением директора МУ-Николаевский СДК, который объясняется Работнику в трехдневный срок со дня его подписания с выдачей по требованию Работника заверенной копии распоряжения. Содержание распоряжения должно соответствовать условиям заключенного Трудового Договора. В срочном Трудовом Договоре указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного Трудового Договора (ст. 58 ТК РФ). Если Работник с ведома администрации уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, Трудовой Договор считается заключенным. При отказе в приеме на работу, Работник вправе потребовать от Работодателя письменного основания причины отказа.

1.2. В Трудовой Договор вносятся следующие обязательные условия (ст. 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших Трудовой Договор;

- место работы (с указанием филиала);

- трудовая функция – работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности);

- права и обязанности Работника;

- права и обязанности Работодателя;

- характеристика условий труда, компенсации и льготы за особые условия труда;

- условия оплаты труда (размет тарифной ставки или должностного оклада Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- дата начала работы и дата ее окончания (для срочного трудового договора);

- обязанности Работодателя по обеспечению охраны труда в учреждении, а также дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон, устанавливаемые в договорном порядке;

- совмещение профессий (должностей);
- переподготовка, обучение вторым и совмещаемым профессиями;
- регулярное повышение квалификации;
- продолжительность дополнительного отпуска;
- режим рабочего времени.

1.3. При заключении Трудового Договора не могут ставиться следующие условия:

- основания увольнения;
- установление дисциплинарных взысканий;
- введение для Работников полной материальной ответственности, кроме случаев предусмотренных ст. 243 ТК РФ;
- стороны не могут изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1.4. Трудовой Договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. В этом случае срочный Трудовой Договор может быть заключен только по просьбе Работника.

1.5. Срочный Трудовой Договор может быть заключен по инициативе Работника или Работодателя (ст. 59 ТК РФ) по следующим основаниям:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением Работников;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театральными и концертными организациями, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений;
- с научными, педагогическими другими работниками, заключившими Трудовой Договор на определенный срок в результате конкурса;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами учреждений независимо от их организационно-правовых форм собственности;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения.

1.6. Помимо заключения Трудового Договора по основной работе может быть также заключен второй Трудовой Договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и в других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать трех часов в день и 18 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ). Особенности работы по совместительству для работников культуры определяется в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 282 ТК РФ).

1.7. При продолжении трудовых отношений после окончания срока Трудового Договора, хотя бы на один день, без требования сторон об их прекращении, Трудовой Договор считается продолженным на неопределенный срок.

1.8. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ, Концепция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года);
- определения удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- назначение заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство работников - женщин с работниками – мужчинами.

Обязанности Работодателя:

- разрабатывать должностные инструкции для всех категорий Работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета;
- знакомить Работника под роспись при заключении Трудового Договора с настоящим Коллективным Договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в учреждениях культуры;
- определять при заключении Трудового Договора права Работника (при этом Работник вправе пригласить для консультации представителя профсоюза): срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения Договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- принимать (по согласованию с Профкомом) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существующих условий труда, кроме ухудшающих положения Работника, по сравнению с условиями Коллективного Договора (ст. 73 ТК РФ).

1.9. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий Трудового Договора администрация не вправе требовать от Работника выполнения работы, необусловленной Трудовым Договором, кроме случаев, установленных законом (работ, выполняемых в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь или жизненные условия Работника).

1.10. По соглашению сторон выполнение обязательств, не предусмотренных Трудовым Договором, возможно за дополнительную оплату (ст. 4 ТК РФ). Размер дополнительной оплаты и порядок ее установления регулируются соглашением сторон.

1.11. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания без письменного согласия Работника не допускается.

1.12. Применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения Работника. Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям, не позднее одного месяца после обнаружения поступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учет мнения Профкома учреждения.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст. 192 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель по собственной инициативе, по просьбе Работника, Профкома или непосредственного руководителя Работника вправе снять взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ).

1.13. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения, его заместителей по требованию профсоюзного органа Работников производится после подачи учредителю заявления Профкома о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного Договора, соглашения. Учредитель обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному органу Работников.

В случае если факты нарушений подтвердились, учредитель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

1.14. Дисциплинарное расследование нарушений Работников норм профессионального поведения и Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде, копия жалобы должна быть вручена Работнику.

Дополнительными основаниями прекращения Трудового Договора с Работником также является:

- повторное в течение одного года нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью участника художественной самодеятельности (ст. 336 ТК РФ).

Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения может быть передан гласности только с согласия заинтересованного Работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься культурно - досуговой деятельностью, или, если это необходимо для защиты участников художественной самодеятельности.

1.15. Расторжение Трудового Договора по основаниям, не предусмотренным законом, не допускается.

1.16. Прекращение Трудового Договора возможно:

- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
- по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ);
- по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ):

Прекращение Трудового Договора по инициативе Работодателя производится с обязательным участием выборного профсоюзного органа по условиям, предусмотренным ст. 82 ТК РФ.

- по истечении срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ).

1.17. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период времени нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске, командировке (ст. 81 ТК РФ).

1.18. Прекращение Трудового Договора вследствие недостаточной квалификации Работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями ЕТС. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного профсоюзного органа.

1.19. Администрация не допускает случаев массового высвобождения Работников без письменного предупреждения об этом профсоюзного органа учреждения не позднее, чем за три месяца соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением (ст. 82 ТК РФ).

Обязательства Работодателя при массовом высвобождении Работников:

- извещать Работников об изменении существующих условий труда не позднее, чем за 2 месяца;
- представлять заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, в профком, в случае сокращения штата, проекты распоряжений о сокращении, предполагаемый список сокращаемых должностей и конкретных работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства;
- производить поэтапное высвобождение Работников при сокращении штата на 10% и более от общей численности работающих;
- принимать меры для сохранения штатных Работников;
- расторгать в первую очередь Трудовые Договоры с совместителями, а также прекратить прием совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными работниками;
- выявить возможности перемещения работников в пределах одной категории персонала;
- предлагать высвобождаемому работнику рабочие места в соответствии с его профессией, квалификацией;
- представлять лицам, уволенным по сокращению штатов, прежнюю должность или учебную нагрузку в случае введения их в очередном учебном году;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- представлять работникам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска новой работы;
- выдавать работникам в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по их письменному заявлению – копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ).

1.20. Не подлежат увольнению по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, Работники (ст. 261 ТК РФ):

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребенка без матери, при наличии ребенка до 14 лет, или ребенка – инвалида до 18 лет (за исключением случаев увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

1.21. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с действующим законодательством имеют (ст. 179 ТК РФ):

- Работники с более высокой квалификацией;
- Работники с равной квалификацией:
 - имеющие двух или более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;
 - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
 - получившие производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в данном учреждении;
 - инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества.

Коллективным Договором могут предусматриваться другие категории Работников (ст. 179 ТК РФ), пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, в частности:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие матери, обучающие детей в образовательном учреждении до 18-летнего возраста;
- одинокие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет.

Обязательства профсоюзного комитета при массовом высвобождении работников:

- выяснить законность, обоснованность и целесообразность высвобождения Работников, учитывая интересы трудового коллектива;
- контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобожденному Работнику;
- обратиться к учредителю или в органы местного самоуправления с просьбой о приостановлении решения Работодателя о высвобождении Работников при наличии серьезных затруднений с трудоустройством.

1.22. Расторжение Трудового Договора с Работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа учреждения по предварительному представлению ему необходимых документов (ст. 81, ст. 373 ТК РФ).

1.23. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (представителей, их заместителей), допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

1.24. Увольнение указанных лиц не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения Работниками действий, за которые Федеральным Законом предусмотрено увольнение (ст. 376 ТК РФ).

1.25. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения культуры, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного органа Работников.

1.26. Ликвидация учреждения культуры возможна только на основании решения учреждения или суда.

1.27. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия Трудового Договора Работника (ст. 75 ТК РФ).

1.28. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия Работника продолжают.

Дополнительные обязательства Работодателя:

- обеспечивать повышение квалификации Работников учреждения культуры путем профессиональной подготовки, переподготовки и заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем, обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки и переподготовки определяются с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (ст. 196 ТК РФ). Направление Работников для повышения квалификации с отрывом от работы производить с сохранением места работы, должности и оплаты в размере не ниже среднего заработка.

Обязательства Профсоюзного Комитета:

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;

- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- содействовать Работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения условий труда работников.

Обязательства Работников:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по Трудовому Договору;
- соблюдать высокую исполнительскую дисциплину и высокую степень ответственности за результаты деятельности;
- нести материальную ответственность (в пределах среднемесячного заработка – ст. 241 ТК РФ):
 - за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;
 - за прямой действительный ущерб, причиненный им Работодателю;
 - за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ).

Материальная ответственность Работников исключается в случае возникновения ущерба в результате неопределенной силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику (ст. 239 ТК РФ).

Работодатель с учетом конкретных обстоятельств по причинению ему ущерба, имеет право полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного Работника (ст. 240 ТК РФ);

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

2. Время труда и отдыха.

2.1. Режим рабочего времени учреждения культуры определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми собранием (конференцией) работников по представлению Работодателя, которые включаются в качестве приложения к Коллективному Договору.

2.2. С учетом специфики работы учреждения культуры устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов.

2.3. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение Работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и письменного распоряжения Работодателя (ст. 113 ТК РФ);
- работа в выходной день по желанию Работника может компенсироваться другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия Работника и мотивированного учета мнения профоргана учреждения (ст. 99 ТК РФ).

2.6. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины. К работе в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные допускаются с письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и ст. 259 ТК РФ:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

Эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а так же на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

2.7. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) или на дому устанавливается:

- женщине или лицу, осуществляющему уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ)

2.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, ребенка – инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;
- Работнику по соглашению с Работодателем.

2.9. Перерывы в работе женщине, имеющей детей до полутора лет, используемые для кормления ребенка (детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

В учреждении культуры Работникам предоставляются:

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные Коллективным Договором или локальным нормативным актом учреждения (ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» от 22 сентября 1939 года, ст. 6, ст. 127 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока Трудового Договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходят за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

2. Оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей -110) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, распоряжение об ее увольнении, отданный Работодателем во время ее отсутствия, или если срок исполнения этого приказа совпадает с ее отсутствием, является незаконным (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 года «Об охране материнства ст. 6).

3. Отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счет средств социального страхования);

- женщине (до достижения возраста ребенка трех лет);

- отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за Работником сохраняется место работы (должность) – ст. 256 ТК РФ.

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4. Дополнительные неоплачиваемые (частично оплачиваемые – по условиям Коллективного Договора) отпуска сверх ежегодного отпуска:

- рождение ребенка – до 5 календарных дней;

- бракосочетание – до 5 календарных дней;

- похороны близких родственников – до 5 календарных дней (в особых случаях – до 7 календарных дней по условиям Коллективного Договора);

- 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 других случаях предусмотренных Коллективным Договором:

- юбилея, если он приходится на рабочий день (с 50 лет: 50, 55, 60, 65, 70лет – женщинам и 50, 60, 65, 70 лет – мужчинам) – один день;

- отпуска, связанные с семейными обязанностями:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – ежегодные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней, используемые полностью или по частям (ст. 263 ТК РФ);

- при праздновании свадьбы детей – 3 календарных дня;

- серебряной, золотой свадьбы – 2 календарных дня;

- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям), имеющим детей до 12-летнего возраста – 1 день;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) – 2 дня;
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке.

Положения, изложенные в абзацах выше, распространяются на Работников, мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении других ближайших родственников – членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в трудовой деятельности (Конвенция МОТ № 156 от 11 августа 1983 года «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» п. 2 ст. 1).

Работники с семейными обязанностями имеют право начать, продолжать и возобновлять трудовую деятельность после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями (Конвенция МОТ № 156 от 11 августа 1983 года «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» ст. 7).

В других случаях:

- болезни по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в обязательном порядке – 3 календарных дня (Закон РФ «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан» ст. 20);
- за работу без больничных листов в течение года – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня.
- отпусков профсоюзному активу – частично оплачиваемые:
- председателю и казначею профкома – 5 календарных дней;
- членам профкома и председателю ревизионной комиссии профсоюзной организации – 3 календарных дня.

3. Оплата труда.

3.1. Основными критериями при оплате труда Работников МУ – Николаевский СДК служат должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы рабочих, определенные по результатам аттестационной комиссии или по тарификации в соответствии со стажем и образованием.

3.2. Основными критериями аттестации являются квалификация Работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей.

3.3. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда запрещается (ст. 132 ТК РФ).

3.4. Заработная плата Работникам выплачивается своевременно, не реже чем каждые полмесяца, в дни установленные Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным Договором в полном размере. При совпадении дня выплаты с выходным и не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3.6. 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 (ст. 141 ТК РФ).

3.7. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу в размере тарифной ставки (должностного оклада).

3.8. Время простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы в первом случае, и не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) во втором случае, при явке Работника на работу без исполнения трудовых обязанностей (ст. 157 ТК РФ).

3.9. За Работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.10. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат (по коллективному договору).

Обязательства Работодателя по оплате труда Работников:

- обеспечивать Работникам равную оплату за равный труд;
- возместить Работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- сохранять место работы, должность и компенсационные выплаты в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь ее период (ст. 414 ТК РФ);
- извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ);
- перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению Работника;
- обеспечивать сохранность имущества;
- выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для работы;
- выделять средства на культурно-массовые мероприятия за счет платных услуг учреждения культуры.

Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профсоюзного органа работников (в том числе и из внебюджетных источников) – ст. 144 ТК РФ.

3.11. Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) по условиям, определенным Коллективным Договором, может направляться на:

- премирование, оказание материальной помощи работникам;
- улучшение условий труда и быта;
- социальные нужды работников.

III. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Условия труда, предусмотренные Трудовым Договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

Обязательства Работодателя по охране труда и здоровья Работников:

1. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровье и безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса, применении инструментов и материалов), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);

- режим труда и отдыха Работников.

2. Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.

3. Исключить условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту числа профессиональных заболеваний и травматизма (Конвенция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года).

4. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда;
- правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

5. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях.

6. Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1,2,3, статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и подпунктов 11,12 статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7. Информировать Работников об условиях и охране труда, существующем риске повреждения здоровья, компенсациях, представляемых администрацией в случае ухудшения положения работающих.

8. Организовать за счет средств Работодателя:

- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров (ст. 212, 219 ТК РФ);

- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- санитарно-бытовое помещение, оказание медицинской помощи, помещение для охраны и психологической нагрузки (ст. 212, 223 ТК РФ);

9. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта Работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ).

10. Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций и заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

11. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

12. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в

соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года (вступил в силу 6 января 2000 года).

В соответствии с указанным Федеральным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, установленного на день такой выплаты.

В случае смерти застрахованного, единовременная страховая выплата устанавливается в размере равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному Федеральным законом на день такой выплаты.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Выплаты назначаются на основании решения Фонда социального страхования РФ, который является в соответствии с ФЗ № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года страховщиком.

Работнику, состоящему в трудовых отношениях с Работодателем – причинителем вреда, выплаты производится через бухгалтерию организации.

Работнику уже не состоящему в трудовых отношениях с Работодателем – причинителем вреда, выплаты осуществляет Фонд социального страхования РФ (его региональное отделение).

13. Представлять Работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

14. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине Работодателя при возможности предоставления другой работы до устранения опасности (ст. 220 ТК РФ). Отказ работника от работы не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ, ст. 4 и 5 «Основ законодательства РФ об охране труда»).

Работник также имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследование происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

15. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы (ст. 254 ТК РФ).

16. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

17. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показателям транспортными средствами или за счет учреждения (ст. 223 ТК РФ).

18. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 217 ТК РФ).

Обязательства профсоюзного комитета по охране труда и здоровья Работников:

- осуществлять контроль за:
 - состоянием охраны труда и отдыха;
 - приобретением за счет средств социального страхования путевок в санатории в соответствии с существующим положением о санаторно-курортном лечении;
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

Обязательства Работников:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью Работников (ст. 214 ТК РФ);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования) – ст. 214 ТК РФ.

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации:

1. При направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) – ст. 167 ТК РФ.

2. При выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время);

3. При совмещении работы с обучением.

Предоставление дополнительных отпусков обучающихся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ):

- по заочной и вечерней форме обучения для сдачи экзаменов и зачетов по 40 дней на 1 и 2 курсах и 50 дней на последующих курсах; подготовки диплома со сдачей государственных экзаменов – 4 месяца, сдачи государственных экзаменов – 1 месяц;

- работникам-студентам очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи экзаменов и зачетов – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки диплома со сдачей выпускных экзаменов – 4 месяца, для сдачи выпускных государственных экзаменов – 1 месяц (без сохранения среднего заработка);

- работникам-слушателям подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);

- работникам-студентам заочной формы обучения в учреждениях высшего профессионального образования – 1 раз в году оплачиваемый проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно за счет работодателя для сдачи зачетов и экзаменов, а также выпускных государственных экзаменов;

- работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух учреждениях, - гарантии предоставляются только по одному из этих учреждений по выбору работника (ст. 177 ТК РФ).

4. Гарантии работающим женщинам:

- при прохождении диспансерного обследования по беременности / сохранение среднего заработка по месту работы / - ст. 254 ТК РФ;

- имеющим детей в возрасте до полутора лет в случае невозможности выполнения прежней работы – перевод по личному заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет – ст. 254 ТК РФ. Такие же гарантии предоставляется отцам, воспитывающим ребенка без матери, опекуну, попечителю - ст. 264 ТК РФ;

- беременным женщинам, имеющим детей до трех лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, / отцам, воспитывающим ребенка без матери, опекунам, попечителям – ст. 264 ТК РФ / - исключение расторжение Трудового Договора по инициативе Работодателя;

- прервавшим трудовую деятельность на срок более одного года на повышение квалификации, обучение новых программ, специальностям / концепция ФНПР от 26 сентября 2001 года /

5. Гарантии для участников переговоров по Коллективному Договору со стороны профсоюза:

- участники переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя;

- лица, участвующие в коллективных переговорах, в подготовке проекта коллективных переговоров, в подготовке проекта Коллективного Договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

6. Гарантии соблюдения общих требований при обработке персональных данных Работников.

Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:

- определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, совмещение профессий, по результатам решения аттестационной комиссии и в других особых случаях за счет всех источников финансирования / ст. 6, 151 ТК РФ /;

- обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

- оказывать, исходя из финансовых возможностей учреждения, материальную помощь;

- остро нуждающимся одиноким матерям, воспитывающим 1 и более детей / отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим детей без матерей – ст. 264;

- многодетным семьям;

- инвалидам и больным Работникам в случае длительной болезни;

- Работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;

- при рождении ребенка;

- при регистрации брака, празднований различных юбилеев;

- на погребение близких родственников;

- на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации 20 и более лет, пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения, - материальная помощь их семьям;

- Работникам пенсионного возраста и неработающим ветеранам – по представлению профкома;

- Работникам, проработавшим в учреждении 20 и более лет при выходе на пенсию;

- в частичной оплате стоимости путевок для оздоровления работников, их детей, обучающихся;

- в связи с особыми обстоятельствами – по ходатайству профкома;

- в отдельных случаях другим категориям Работникам.

- разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту Работников, в случае высвобождения их в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения учреждения, условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур;

- утверждать Положение о премировании Работников на собрании трудового коллектива;

- поощрять Работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности / объявлять благодарность, награждать ценными подарками, Почетными грамотами /;
- представлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам / ст. 191 ТК РФ /;
- поощрять Работников за победу на профессиональных конкурсах, добросовестное отношение к работе и профессиональное мастерство / объявлять благодарность, награждать ценным подарком, денежной премией, Почетной грамотой и т. д. ст. 191 ТК РФ /.

Обязательства профсоюзного комитета /работникам – членам профсоюза/:

- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий Работников;
- оказывать материальную помощь остро нуждающимся;
- содействовать:
 - в представлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;
 - в приобретении путевок в санаторий, детские оздоровительные лагеря для детей Работников, санатории – профилактории для обучающихся.

Работники имеют право:

- в целях обеспечения личной защиты:
 - на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копий любой записи, содержащей персональные данные;
 - требовать исключения или исправления неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

V. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Взаимоотношения Работодателя /администрации/ и профсоюзной организации / профкома/ строятся на основе законодательства, соглашения и КД.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем Работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

Обязательства Работодателя перед профсоюзным комитетом учреждения:

- соблюдать права и гарантии профсоюза;
- содействовать, деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива;
- предоставлять профсоюзным органам учреждения бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам;

Не препятствовать:

- осуществлению деятельности профсоюза по охране прав Работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
- посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением КД, соглашений;
- контролю за расчетами заработной платы, продолжительностью рабочего дня, состоянием трудовых книжек Работников /порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение/.

Создавать условия для работы профкома:

- гарантировать членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
- обеспечивать возможность членам профсоюза, профорганизаторам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний, на время краткосрочной профсоюзной учебы /в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными органами с сохранением среднемесячной заработной платы, ст. 374 ТК РФ/;
- предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, необходимым для его работы самого профоргана и проведения собрания Работников /ст. 377 ТК РФ/;
- содействовать ежемесячному сбору и своевременному перечислению членских взносов по безналичному расчету из заработной платы Работников по списку, предоставленному профкомом, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счет профкома и вышестоящего профсоюзного органа в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза /ст. 377 ТК РФ/;
- перечислять в таком же порядке и на тех же условиях денежные средства на счет профкома от заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменным заявлениям в размере, определяемым КД, отраслевым тарифным соглашением / ст. 377 ТК РФ /;
- рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза;
- сообщать профсоюзному комитету в недельный срок с момента получения требований профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах;
- предусмотреть денежные поощрения для членов профсоюзных органов учреждения;
- ходатайствовать от имени администрации по представлению профкома о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива.

Профсоюзная организация учреждения:

- действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством РФ;
- предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации /ст. 11 п. 1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»/;
- информирует Работников через средства информации, имеющиеся в учреждении, о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях.

Дополнительные гарантии работодателя для Работников, избранных в профсоюзные органы:

- Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- работа председателя профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников;

- увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течении двух лет после окончания выборных полномочий, по условиям КД или отраслевого тарифного соглашения.

Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, возможно до истечения двухлетнего срока после окончания их полномочий в случаях, когда на увольнение по ТК РФ не требуется согласия вышестоящего профсоюзного органа /ст. 374, 376 ТК РФ/;

- за выборными и штатными Работниками профсоюзных органов сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Коллективный Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Договора сроком на 3 года.

2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

3. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда Работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения КД, а также при проведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.

6. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

7. Изменения или дополнения КД, повышающие уровень прав и гарантий Работников, могут быть приняты по соглашению между Работодателем и представителем Работников – профком.

8. За неисполнение КД и нарушение его условий Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством /ст. 54, 55 ТК РФ/.

9. Работодатель обязуется рассматривать предложения Работников и профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

10. При выполнении Работодателем всех условий КД профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует Работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а Работодатель не использует локауты.

11. Коллективный Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения Трудового Договора с руководителем.

12. При реорганизации учреждения, КД сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

13. При пересмотре КД стороны решают вопрос о сохранении льгот для Работников учреждения и выполнении других условий по прежнему КД.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ ДОГОВОРА

Коллективный договор заключен до 2013 г. включительно, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового Коллективного Договора на срок не более трех лет /ст.43 ТК РФ/.

Коллективный Договор принят собранием трудового коллектива МУ-Николаевский СДК «27» декабря 2010г.

Коллективный договор подписали:

от трудового коллектива
Председатель профсоюзного
Комитета Кандрашова
Татьяна Васильевна

от работодателя
Директор МУ-Николаевский СДК
Быхалова
Людмила Георгиевна

«27» декабря 2010г.

«27» декабря 2010г.

М.П.

М.П.

Коллективный Договор зарегистрирован в органе по труду

_____ № _____ от « _____ » _____ г.

Директору
МУ - Николаевский СДК
Быхаловой Л.Г.

У В Е Д О М Л Е Н И Е
о начале коллективных переговоров

Профсоюзный комитет Константиновского районного комитета профсоюза уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению Коллективного Договора на 2011-2013 гг.

В соответствии со ст. 36 ТК РФ и ст. 12 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» предлагаем в семидневный срок издать распоряжение о сроках разработки проекта и заключения Коллективного Договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение двух недель и заключить Коллективный Договор до 31 декабря 2010 года.

Интересы работников на переговорах представляют:

1. Кандрашова Т.В. – председатель ПК МУ -Николаевский СДК
2. Александрова И.А. – член ПК МУ -Николаевский СДК
3. Азнаурова Л.Ю. - член ПК МУ -Николаевский СДК
4. Кучерова Н.М. – член ПК МУ -Николаевский СДК
5. Ермакова Г.П. – член ПК МУ -Николаевский СДК
6. Сажнева Н.Н. – член ПК МУ -Николаевский СДК

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по субботам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить Николаевский сельский Дом культуры.

Председатель Константиновского
районного комитета профсоюза

Н.М. Белоконь

«17» декабря 2010г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НИКОЛАЕВСКИЙ СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»
КОНСТАНТИНОВСКОГО РАЙОНА
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 24 » декабря 2010г.

№ _____

О проведении коллективных
переговоров

Для проведения коллективных переговоров с 24 декабря 2010 г.

1. Сформировать двухстороннюю комиссию в составе 7 человек, включив в нее со стороны работодателя
Быхалову Л.Г. – директора МУ-Николаевский СДК

и со стороны работников

1. Кандрашову Т.В. – председателя ПК МУ -Николаевский СДК
2. Александрову И.А. – члена ПК МУ -Николаевский СДК
3. Азнаурову Л.Ю. - члена ПК МУ -Николаевский СДК
4. Кучерову Н.М. – члена ПК МУ -Николаевский СДК
5. Ермакову Г.П. – члена ПК МУ -Николаевский СДК
6. Сажневу Н.Н. – члена ПК МУ -Николаевский СДК

/по согласованию с профкомом /.

2. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключения Коллективного Договора на 2008-2010гг.
3. Заседание комиссии проводить еженедельно по средам в 10-00 / время/.

Директор
МУ-Николаевский СДК

Л.Г.Быхалова

ПРОТОКОЛ комиссии по переговорам

Дата «25» декабря 2010г.

Время работы с 10-00 до 14-00 часов.

В переговорах участвовали:

- члены комиссии
1. Быхалова Людмила Георгиевна - директор МУ-Николаевский СДК
 2. Кандрашова Татьяна Васильевна - Председатель профкома
МУ-Николаевский СДК
 3. Кучерова Надежда Михайловна – заведующий Мариинским СДК
 4. Александрова Ирина Александровна – заведующий
Элеваторским СК
 5. Ермакова Галина Петровна - заведующий Суворовским СК
 6. Сажнева Наталья Николаевна – заведующий Правдинским СК
 7. Азнаурова Людмила Георгиевна- казначей профкома
МУ-Николаевский СДК

Рассматриваемый вопрос: заключение Коллективного Договора на 2011 – 2013г.г.

Соглашение достигнуто по всем разделам Коллективного Договора МУ-Николаевский СДК.

Разногласия: нет

Принято решение: заключить Коллективный Договор между работодателем и коллективом МУ-Николаевский СДК на 2011 – 2013г.г.

Внесены предложения:

1. _____ - _____
2. _____ - _____
3. _____ - _____
4. _____ - _____

Назначить следующее заседание комиссии на « - » - 2010г.

Повестка дня следующего заседания _____ - _____

Подписи сопредседателей комиссии:

1. Быхалова Л. Г.
2. Кандрашова Т.В.
3. Кучерова Н. М.
4. Александрова И.А.
5. Ермакова Г.П.
6. Сажнева Н.Н.
7. Азнаурова Л. Ю.

Секретарь _____ Ермакова Г.П.