

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения культуры
«Маловский сельский Дом культуры»
(полное наименование культурного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2025- 2028 годы

От работодателя:
Директор МБУК «Маловский СДК»
А.В. Гурулёв



(подпись Ф.И.О.)

М.П.

От работников:
Председатель профкома
К.В. Воронина



(подпись Ф.И.О.)

Дата заключения коллективного договора: «29» марта 2024г.
Количество работников: 7

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе экономического развития местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район».

Регистрационный № _____ « _____ » _____ 2024г.

Ведущий специалист отдела экономического развития _____ Громова И.С

М.П.

Маловский 2024г

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБУК «Маловский сельский Дом культуры» Гурулёва Андрея Васильевича, действующего на основании Устава (далее работодатель) и работниками, в лице председателя Первичной профсоюзной организации МБУК «Маловский СДК» Ворониной Ксении Васильевны, действующего на основании Устава профсоюза работников культуры (далее работники).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «Маловский сельский Дом культуры», (далее МБУК «Маловский СДК»).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением МКУК МО «Баунтовский эвенкийский район» Отдел культуры местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район» № 12 от 21.07.2017 г.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам работодателем. В коллективном договоре конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.5. Целями настоящего коллективного договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства;
- согласование интересов сторон социального партнерства при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации;
- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требований по охране труда, пожарной безопасности и т.п.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУК «Маловский СДК». Работник, не являющийся членом профсоюза, имеет право уполномочить орган первичной

профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 и 37 ТК РФ) по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.7. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется в МБУК «Маловский СДК».

1.8. При реорганизации учреждения нормы коллективного договора продолжают действовать в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

1.11. Данный Договор вступает в силу с момента его подписания договаривающимися сторонами, действует в течение 3 лет. В период подготовки нового договора и до его принятия действует ранее принятый договор.

1.12. Изменения и дополнения в период действия Договора вносятся в установленном порядке по обоюдному согласию и по инициативе одной из сторон в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Трудовой договор, гарантия занятости, материальная ответственность

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.2. При заключении трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его с Уставом МБУК «Маловский СДК», настоящим коллективным договором и его приложениями - Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате и материальном стимулировании труда работников, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в МБУК «Маловский СДК».

2.3. Обязанности, которые выполняет каждый работник МБУК «Маловский СДК» в соответствии со своей специальностью, квалификацией или должностью, определяются в соответствии с трудовым договором, должностными инструкциями, положениями, утвержденными в установленном порядке.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и другими соглашениями, настоящим договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работника обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ.

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

2.7. Работодатель обеспечивает:

- предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, поступившим в МБУК «Маловский СДК» по предварительным заявкам;
- реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работником обучения;

- сохранение за работником места работы (должности), среднего месячного заработка по основному месту работы на весь период обучения при направлении его на переподготовку, повышение квалификации с отрывом от производства;

- в случае направления работника для повышения квалификации в другую местность оплату работнику командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

- проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации и по ее результатам установление работникам соответствующее установление работникам соответствующее решение аттестационной комиссией. Проведение внеочередной аттестации сотрудников проводится только с учетом мнения профактива.

- использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);

- переподготовку кадров, их перемещение внутри МБУК «Маловский СДК»;

- предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации об имеющихся вакансиях в МБУК «Маловский СДК»;

- по предложению первичной профсоюзной организации проведение взаимных консультаций по проблемам занятости.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится при обязательном участии выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ).

2.10. В случае возможного (намечаемого) значительного сокращения штатов работодатель обязан совместно с профкомом принять меры, направленные на уменьшение числа сотрудников, подлежащих увольнению, с учетом норм по преимущественному праву на оставление на работе, изложенных в ст. 179 Трудового кодекса РФ: приостановление найма новых работников, перевод на режим неполного рабочего времени, сокращение штатов преимущественно из числа вакантных должностей и др.

2.11. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан:

- сообщить профкому в письменной форме за 2 месяца о намечаемом сокращении штатов (при массовом увольнении за 3 месяца, ст. 81),

подготовить предложения и передать их в профком в соответствии с установленным законодательством порядком. Работники предупреждаются под расписку о возможном их увольнении по сокращению штатов в установленном порядке не менее чем за два месяца.

- согласовать с профкомом кандидатуры сотрудников, подлежащих увольнению, а сотрудников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

- предоставлять свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- предоставлять отпуск по личному заявлению, работникам, имеющим право на очередной отпуск;

- выплачивать выходное пособие в размере, предусмотренном ст.178 ТК.

2.12. Стороны договорились, что преимущественное право (по решению комиссии отдела культуры) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- квалифицированные работники и специалисты;

- родители, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 16 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;

- работники, воспитывающих детей-инвалидов;

- проработавшие в учреждениях культуры свыше 10-ти лет;

- пред пенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

2.13. В случае реорганизации МБУК «Маловский СДК», применяется процедура продолжения трудовых отношений с работниками, установленная ТК РФ.

2.14. Материальная ответственность работника (в том числе полная, коллективная) конкретизируется специальным письменным договором, трудовым договором и должностной инструкцией.

2.15. Материальная ответственность работника (в том числе полная, коллективная) конкретизируется специальным письменным договором, трудовым договором и должностной инструкцией.

III. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работникам МБУК «Маловский СДК» гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим трудовым законодательством.

3.2. Трудовые отношения строятся на основе законодательства РФ о труде. Работодатель обязуется знакомить работников под их личную роспись с приказами о приеме (увольнение) на работу (с работы), переводе на другие должности, а также с другими кадровыми приказами, касающимися аттестации работников, их режима труда и отдыха и т.п.

3.3. К ранее заключенным трудовым договорам с работниками в установленном законодательством порядке руководители заключают дополнительные соглашения. С вновь принимаемыми работниками заключаются трудовые договоры (эффективные контракты) утвержденной формы.

3.4. В соответствии с ТК РФ ст. 320 для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливается 36 часовая рабочая неделя.

3.5. Работникам учреждения оплата работы в выходные праздничные дни производится не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

3.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114 ТК РФ)

3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск работников состоит из 28 календарных дней – основной отпуск (ст.116 ТК РФ), 16 календарных дней – дополнительный отпуск в соответствии с ФЗ № 122 от 22.08.2004г., работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст. 321 ТК РФ), 6 календарных дней – дополнительный отпуск, за ненормированный рабочий день, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.116 ТК РФ).

Всем категориям работников, проработавших в области культуры и искусства предусматривается увеличение оплачиваемого отпуска в зависимости от стажа работы:

- 20 лет – на 3 дня,
- 15 лет – 2 дня,
- 10 лет – 1 день.

3.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома работников культуры не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

3.9. Супругам, родителем и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом, продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.11. Стороны договорились, что работодатель, на основании письменного заявления работника, предоставляет отпуск с сохранением заработной платы, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня
- в случае свадьбы работника – 3 календарных дня
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней

3.12. Предоставить без сохранения заработной платы:

- работникам, имеющим детей школьного возраста - 1 день (1 сентября);
- со свадьбой детей – 5 календарных дней;
- с юбилейными датами самого работника – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- до 14 дней в год работникам, имеющим двух детей и более до 14 лет;
- до 14 дней в год работникам, имеющим ребёнка – инвалида;
- до 14 дней в год работникам одиноким матерям (отцам) с одним и более ребёнком до 14 лет.

3.13. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 дней. (Ст. 128 ТК РФ).

3.14. Работодатель обязан обеспечить оплату стоимости проезда 1 раз в 2 года к месту использования отпуска в пределах территории России и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси). Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям).

3.15. Режим труда и отдыха работников должен соответствовать Правилам внутреннего трудового распорядка МБУК «Маловский СДК» (далее - Правила внутреннего трудового распорядка) (Приложение № 1), являющегося неотъемлемой частью коллективного договора, и трудовому

договору с работником МБУК «Маловский СДК».

Раздел IV. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты, безвозмездная материальная помощь.

4.1. Оплата труда работников МБУК «Маловский СДК» регулируется:

- Трудовым кодексом РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда;

- Положением об оплате труда работников в муниципальных учреждениях культуры МО «Баунтовский эвенкийский район, утвержденным Постановлением местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район от 25 мая 2018г. № 179

4.2. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается с учетом:

- базовых единиц по 4 профессиональным квалификационным группам: руководящего состава, ведущего звена, среднего звена, технических исполнителей, включая рабочих учреждений;

- базового коэффициента квалификации по 4 профессиональным квалификационным группам: руководящего состава, ведущего звена, среднего звена, технических исполнителей, включая рабочих учреждений;

- базового должностного оклада (ставки), рассчитанного как произведение базовой единицы конкретной профессиональной квалификационной группы на базовый коэффициент квалификации для каждой конкретной профессиональной квалификационной группы;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера:

- 1) За выполнение показателя эффективности
- 2) За интенсивность и высокие результаты работы.
- 3) За качество выполняемых работ.
- 4) Единовременное премирование по итогам месяца.

- выплат социального характера.

4.3. Стаж работы, дающий право на выслугу лет в учреждениях культуры не включает время отсутствия работника на рабочем месте без уважительной причины (прогул). (Решение профсоюзного собрания работников культуры Баунтовского эвенкийского района, протокол №4 от 29.11.2013г.).

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ) не позднее 15 и 30 числа путем перечисления на банковскую (зарплатную) карту или по письменному заявлению работника на личный банковский счёт.

4.5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст.134 ТК РФ)

4.6. При выплате заработной платы работникам выдаются расчетные листки с информацией о её составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате

4.7. Заработная плата за время отпуска (отпускные) оплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 114, ст. 136 ТК РФ). В случае не выплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения отпускных выплат.

4.8. Работодатель предусматривает возможность договорной системы оплаты труда работников, выполняющих работы, не связанные напрямую с должностными обязанностями.

4.9. Оплата труда сотрудников за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется в размере, установленном по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ)

4.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты. Конкретный размер

доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в пределах оклада по совмещаемой должности;

4.11. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую должность в данной организации за ним сохраняется его прежний заработок в течение 1 месяца со дня перевода;

4.12. Оплата простоев не по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), производится в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.157 ТК) не менее 2/3 оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя. Простоями не по вине сотрудника, кроме зафиксированных в законодательстве о труде РФ, считаются следующие ситуации:

- снижение температуры в рабочих помещениях ниже + 17 °С или повышения свыше + 28°С;
- отсутствие в здании водо- и электроснабжения (для сотрудников, которые выполняют работу только на ПК) более 6 часов.
- производство хозяйственных и ремонтных работ, сопровождающихся резкими запахами, запыленностью, задымлением, вызывающими аллергические реакции, сильным шумом.

4.13. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

4.14. Сумма сложившейся экономии средств фонда оплаты труда может быть направлена на единовременное премирование работников за особые достижения в труде, выполнение важных заданий, премирование работников к праздничным дням, премирование к концу года и т.д.

4.15. Материальная помощь оказывается работникам МБУК «Маловский СДК» из собственных средств учреждения и профсоюза исключительно в порядке единовременных денежных выплат.

4.16. Материальная помощь оказывается по решению директора и профактива по следующим основаниям:

- тяжелое материальное положение сотрудника, являющегося инвалидом II-III групп, в одиночку воспитывающего ребенка – инвалида;

- необходимость дорогостоящей диагностики или серьезного лечения (операционного вмешательства) при нехватке собственных средств;
- кончина близкого родственника;
- за многолетний производительный труд, выдающиеся заслуги в области культуры и искусства, профессиональные достижения работники культуры по решению администрации поощряются ценными подарками и денежными премиями.

4.17. Награждения, поощрения по выслуге лет, к юбилейным датам (25 лет творческой деятельности, 50 лет со дня рождения и т.д.), премирования наиболее отличившихся работников по итогам года, по результатам проведенных мероприятий районного и республиканского масштабов, к профессиональному празднику (День работника культуры), праздникам года (Новый год, 23 февраля, 8 Марта, 9 Мая), подарки первоклассникам, детям выпускникам школ и т.д.) производятся за счет экономии заработной платы и средств профсоюза.

4.18. Работники имеют право осуществлять контроль над:

- правильностью установления зарплаты в соответствии с Положением об оплате и материальном стимулировании труда;
- своевременной выплатой заработной платы;
- правильностью расчетов по заработной плате, взиманием налогов.

Раздел V. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами;
- провести в учреждениях культуры специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке труда»
- проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений культуры на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением Трудового Законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

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

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда;

- создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

- осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

- обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров работников (диспансеризацию).

5.2. Работники обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- выполнять работу в соответствии с заключенным трудовым договором или по поручению работодателя при возникновении чрезвычайных ситуаций и иных случаях, предусмотренных законодательством;

- соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, экологической безопасности;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, бережно относиться к её использованию в течение срока эксплуатации;

- проходить обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ; по оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве; инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда; стажировку на рабочем месте;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, аварии происшедших на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- немедленно извещать вышестоящего руководителя или работодателя об угрозе террористического акта;

- проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ст. 214 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.3. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников культуры;
- содействовать оздоровлению детей работников отрасли через оздоровительные, спортивные лагеря;
- осуществлять контроль за прохождением медицинских осмотров;
- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

Раздел VI. Социальные гарантии

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. В соответствии со ст. 173 ТК РФ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования.

6.1.2. В соответствии со ст. 177 ТК РФ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.1.3. В соответствии с ТК РФ, Положением о служебных командировках в пределах Российской Федерации предоставить работникам гарантии по сохранению места работы (должности) и среднего заработка, производить возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, путём перечисления командировочных расходов на банковские (зарплатные) карты работников.

Размер возмещения командировочных расходов оплачивается в соответствии с утвержденным работодателем Положением о служебных командировках в пределах Российской Федерации и не ниже размеров, установленных для бюджетных организаций в соответствии Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

6.2. Профком обязуется:

6.2.1 Совместно с работодателем проводить мероприятия, посвящённые праздничным календарным датам. а также спортивно-оздоровительные, торжественные и юбилейные мероприятия с использованием средств профсоюзной организации.

6.2.2 Организовывать посещение нетрудоспособных работников, состоящих

в профсоюзе, ветеранов МБУК «Маловский СДК», оказывать им материальную помощь на приобретение дорогостоящих медикаментов из средств профсоюзной организации.

6.2.3. Организовывать коллективные выезды и выходы работников в театры, концертные организации, музеи и другие мероприятия.

6.2.4. Оказывать материальную помощь работникам, состоящим в профсоюзе, за счет средств профсоюзной организации в связи с трудным материальным положением, в случае болезни и т.д.

6.2.5. Поздравлять членов профсоюза с Днем рождения, производить материальное вознаграждение в связи с юбилеями, а так же поощрять профсоюзных активистов и членов профсоюза за активную работу.

6.2.6. Выдвигать кандидатуры из числа членов профсоюза, сотрудников коллектива на награждение ведомственными, правительственными и иными наградами, денежное поощрение.

Раздел VII. Социальное партнерство

7.1. Первичная профсоюзная организация МБУК «Маловский СДК» Российского профсоюза работников культуры (далее - профком) действует на основании Конституции Российской Федерации, Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового кодекса РФ, Устава отраслевого общероссийского профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации.

7.2. Для осуществления уставной деятельности профкома работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

- 1) бесплатно и беспрепятственно предоставлять всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;
- 2) освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на 2 часа в неделю:
 - для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива,
 - для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзом,
 - для участия в работе его выборных органов (заседаний профкома, его комиссий),
 - для участия в краткосрочной профсоюзной учебе,
 - для участия в урегулировании трудовых споров,
 - для участия в собраниях (конференциях) работников культуры (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.);
- 3) гарантировать возможность участия председателя профкома, иного

представителя профсоюза на оперативных совещаниях, планерках;

4) при проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать председателя профкома, соответствующего выборного профсоюзного органа;

5) предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6) в недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

7.3 В свою очередь профком обязуется:

1) содействовать эффективной работе МБУК «Маловский СДК», присущими профсоюзам методами и средствами;

2) нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, укрепление производственной и трудовой дисциплины;

3) защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом (ст. Закона РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.)

4) осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

5) информировать работников МБУК «Маловский СДК» о своей работе;

6) ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий.

7) информировать работников Дома культуры о расходах средств профсоюзного бюджета один раз в год на собрании трудового коллектива.

Раздел VIII. Трудовые споры

8.1. Стороны образуют комиссию по индивидуальным трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Число представителей работников и работодателя должно быть равным.

8.2. Комиссия рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

8.3. Конституция РФ (ч. 4 ст. 37) предоставляет работникам право на коллективные трудовые споры, а также на забастовку как один из способов их разрешения.

8.4. Коллективные трудовые споры рассматриваются в порядке и в соответствии с ТК РФ и иными нормативными документами.

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

Раздел IX. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует до принятия нового коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.3. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в настоящий договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании трудового коллектива.

9.4. Принятые изменения предоставляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.5. Стороны договорились один раз в году проводить отчеты руководителя, председателя профсоюзной организации на собрании трудового коллектива о ходе выполнения настоящего договора.

9.6. Стороны договорились, что ответственность за нарушение или невыполнение настоящего коллективного договора лиц, представляющих работодателя или работников, будет рассматриваться

в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации.

9.7. Приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью и могут изменяться в порядке, установленном для заключения коллективного договора, если особый порядок принятия отдельных документов не установлен действующим законодательством Российской Федерации.

9.8. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим коллективным договором, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.