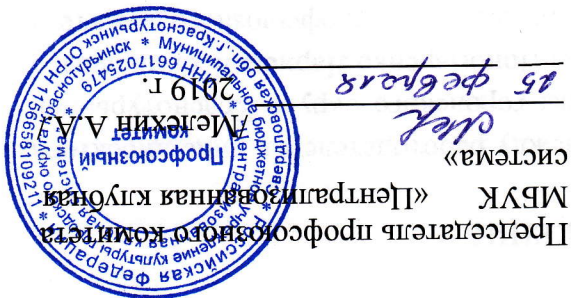




Утвержден на собрании профсоюзного комитета
Протокол №1 от 25.02.2019 г.д

Коллективный договор на 2019-2022 годы. Муниципальное бюджетное учреждение культуры городского округа Краснодурьинск «Централизованная клубная система»



Директор МБКУ
«Централизованная клубная система»
/Пономаренко Л.Л./
2019 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения культуры городского округа Краснотурьинск «Централизованная клубная система» (далее «ЦКС») Пономаренко Ларисы Леонидовны, с одной стороны и трудовым коллективом, в лице председателя профсоюзного комитета Мелехиным Александром Александровичем, с другой стороны, для достижения взаимопонимания между сторонами и установления дополнительных, по сравнению с действующим законодательством и другими нормативными актами, льгот для работников «ЦКС».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Законом "О коллективных договорах и соглашениях", гражданским кодексом РФ, законом "О культуре"

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работником и работодателем в лице их представителей. (ст. 40 ТК).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на членов профсоюза и работников культуры, уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы, согласно статьи 2 от 24.11.95 " 173-ФЗ "О коллективных договорах и соглашениях" ст. 28. п. 4 закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности"

1.5. Принципа социального партнерства, являющиеся обязательными для сторон, заключившие постоянный коллективный договор (ст. 23 , 24, ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учет интересов;
- заинтересованность сторон, уважение и учет интересов;
- полномочность представителей сторон;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- добровольность, принятых сторонами обязательств;
- свобода выбора и обсуждение условий коллективного договора;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- контроль и ответственность за выполнение коллективного договора;
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- контроль и ответственность за выполнение коллективного договора, а так же по условиям коллективного договора;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

Нарушение этих принципов является достаточным наказанием лиц виновных в этом.

1.6. Данный коллективный договор распространяется на всех работников «ЦКС», как работающих в момент заключения договора, так и вновь принимаемых.

1.7. Данный коллективный договор вступает в силу со дня его принятия собранием или конференцией трудового коллектива. Подписывается ответственными сторонами (п. 1.1.КД) и действует до подписания нового коллективного договора до 2022 года. По истечении установленного срока, коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий коллективный договор. Коллективный договор сохраняет свое действие, независимо от смены

руководства, изменения структуры, состав, наименование органа управления (закон о коллективных договорах и соглашениях, ст. 14 ФЗ).

1.8. Условия коллективного договора не имеют обратной силы и распространяются на всех работников учреждения, применяются к отношениям, возникающим после введения в действие (ст. 12 ТК РФ)

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

2.1. Обязательства работодателя:

- работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников «ЦКС», он уполномочен общим собранием коллектива представлять их интересы труда и в иных социально-экономических отношениях, связанных с трудом;
- согласно ст. ТК РФ работодатель обязан соблюдать условия коллективного договора;
- стороны исходят из того, что на каждого работника составляется должностная инструкция или договор как на определенный срок, так и на выполнение какой либо работы;
- соблюдать законы или иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- издавать все приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором и учетом мнения профсоюзного органа работников;
- не ограничивать законные права работающих и их представителей профсоюзных органов учреждения;
- согласовать с ГК профсоюзов графики отпусков, награждение работников;
- гарантировать оплаты профосмотров;
- нести расходы связанные с охраной труда и работой во вредных условиях, а так же за обучение лиц, ответственных за охрану труда;
- не допускать необоснованное сокращение штатов, производить сокращение штатов строго по ст. 82, 83, 84 ТК РФ, предоставлять вакантные места в других учреждениях, своевременно, не менее чем на три месяца, предоставлять профкому информацию о возможном массовом высвобождении работников;
- не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, работники (ст. 261 ТК РФ) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребенка без матери, при наличии ребенка до 14 лет, или ребенка-инвалида до 18 лет;
- преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, в соответствии с законодательством, имеют работники согласно ст.170 ТК РФ. Коллективным договором могут предусматриваться и другие категории работников (ст. 179 ТК РФ), пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, в частности:
 - а) лица пенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
 - б) одинокие матери имеющие детей до 16-летнего возраста,

- в) одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18-летнего возраста;
- г) одинокие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- д) квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше десяти лет;

2.2. Обязательства профсоюзного комитета.

- осуществлять защиту социальных гарантий членов профсоюзов по вопросам трудового законодательства, льгот и гарантий, предусмотренных данным коллективным договором; содействовать укреплению трудовой дисциплины среди участников договора, разрешению трудовых споров и конфликтов;
- содействовать оздоровлению участников договора и их детей;
- осуществлять защиту трудовых прав и интересов коллективного договора в судебных инстанциях, оказывать им бесплатную юридическую помощь в решении социально-экономических вопросов, занятости охраны и оплаты труда;
- содействовать эффективности работы учреждений присущим профсоюзным органам методами и средствами, в соответствии с законом РФ "О профессиональных союзах, их правах, гарантиях деятельности", областным законом "О правах профессиональных союзов и гарантии их деятельности в свердловской области", Уставом соответствующих профсоюзов, Положением о городских организациях профсоюзов;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением в учреждениях законодательства РФ по охране труда, принимать участие в расследовании несчастных случаев;
- информировать коллективы учреждения о принимаемых профсоюзами мерах по социально-экономической защите членов профсоюза. Осуществлять деятельность по разъяснению социально-трудовых прав работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим труда и отдыха регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка «ЦКС»

3.2. При приеме на работу Работодатель знакомит каждого работника с:

- приказом о приеме на работу;
- должностными обязанностями;
- с режимом работы и отдыха;
- с условиями оплаты труда;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- коллективным договором.

3.3. Для работников устанавливается пяти-шестидневная рабочая неделя с двумя или одним выходным днем. Продолжительность трудового распорядка или графика сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с профкомом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением продолжительности трудовой недели.

3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или причисляется к отпуску, или оплачивается в денежной форме в двойном размере при наличии средств.

3.5. Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным органом, обязуется до 15 января утвердить и довести до сведения всех работников график отпусков. Соблюдение графика отпусков обязательно для работников и Работодателя. Перенос отпусков допускается только в исключительных случаях: по уважительной причине (приобретение путевки в санаторий, по семейным обстоятельствам, в непредвиденных случаях), по совместному решению руководителя учреждения и профсоюзного комитета учреждения.

3.6. В соответствии с трудовым кодексом РФ ст. 177, Указом министерства культуры СССР от 28.08.1982 г. № 29-98, распоряжением Главы администрации городского округа Краснотурьинск Свердловской области от 08.08.1996 г. за № 401-р устанавливается основным специалистам, работающим в графике ненормированного рабочего дня 12 календарных дней.

3.7. Все дополнительные отпуска суммируются с минимальным отпуском продолжительностью 28 календарных дней.

3.8. 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 2 недели. (ст. 124. ТК РФ)

3.9. Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования дней положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного ими отпуска. (ст. 127 ТК РФ)

3.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.11. 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. ТК РФ)

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

3.13. Длительный отпуск предоставляется:

- женщинам по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ),
- по уходу за ребенком (ст. 256. ТК РФ),
- дополнительно оплачиваемые или частично оплачиваемые по условиям трудового договора, отпуска сверх ежегодного отпуска:
 - а) рождение ребенка - до 5 календарных дней,
 - б) бракосочетание - до 5 календарных дней,
 - в) похороны близких родственников - до 5 календарных дней, (в особых случаях до 7 дней),
 - г) в других случаях предусмотренных Коллективным договором,
 - д) юбилеи, если они приходятся на рабочий день (50, 55, 60, 65, 70 лет женщинам и 50, 60, 65, 70 лет мужчинам) - 1 день.

- отпуска связанные с семейными обязанностями,
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,
- отцу воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - 14 календарных дней в течение года (ст. 263 ТК РФ),
- при праздновании свадьбы детей - 2-3 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 дня,
- неожиданно тяжело заболевшего близкого родственника(родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) - 1-2 дня,
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке,
- по болезни по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания в обязательном порядке - 3 дня (закон РФ "основы законодательства РФ об охране здоровья граждан" ст. 20.)
- за работу без больничных листов в течении года - 3 дня,
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня,
- для ликвидации аварии в доме - 2 дня,
- для работы на садово-огородном участке с мая по октябрь, по согласованию с администрацией, если позволят производственные условия - до 2 дней, работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы не более двух недель в году,
- по причинам болезни и реабилитации родственников до 1 года,
- стороны пришли к соглашению считать день рождения выходным днем (если позволяют производственные условия).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Администрация обязуется проводить оплату труда работников «ЦКС» согласно единой тарифной сетке, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 24.08.1995. С 1 декабря 2001 года, оплату производит по новой тарифной сетке, утвержденной Постановлением правительства РФ от 06.11.2001 года № 775 Москва, а с 01.01.2012 в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУК ГО Краснотурьинск «Централизованная клубная система»

4.2. Положении трудового кодекса (ст. 133 ТК) об установлении минимальной заработной платы.

4.3. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц 8 и 23 числа - дни установленные Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективного договора, в полном размере. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне (ст. 136 ТК РФ)

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 14 дней, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ)

4.5. Оплата времени простоя по вине работодателя оплачивается не менее двух третей средней заработной платы, а по причине не зависящем от работодателя и работника оплата времени простоя - в размере не менее двух третей тарифной ставки (ст. 157 ТК).

4.6. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или иному лицу, находившемуся на иждивении умершего, в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов (ст. 141 ТК РФ).

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

4.8. Соответствие занимаемой должности работником определяются по результатам аттестации. Основным критерием при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом, учитываются квалификационные требования по отраслевым должностям.

4.9. Работодатель обязуется перечислять заработную плату на указанных счетах в банках по письменному заявлению работника

4.10. Информировать работников учреждения о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и других доходов, а так же их расходовании,

4.11. Выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебели, аппаратуры, технических средств.

5. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Обязательства работодателя:

5.1. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровье и безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществления трудового процесса, применения инструментов и материалов) предупреждение заболеваний (ст. 212 ТК РФ)

5.2. выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений,

5.3. Исключить условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма. (Концепция гендерной политики ФНПР от 26.09.2001 г.)

5.4. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда,
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.5. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказания первой медицинской помощи при несчастных случаях,

5.6. Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности согласно пп 1,2,3 ст. 18 "Об охране труда в Российской Федерации" и

подпунктов 11,12 ст. 17 ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"

5.7. Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске в случае ухудшения положения работающих.

5.8. Работодатель гарантирует оплату профосмотров.

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

5.10. Принимать меры (оказания пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ)

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

5.12. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях опасных для жизни и здоровья, в следствии нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ)

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

5.14. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;
- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;
- создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;
- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.
- доводить до сведения работников, что ВИЧ- инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие в коллективе лица живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском,
- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению,

5.15. ВИЧ-инфекция не является основание для прекращения трудового договора для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять

доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

5.16. Недопущение дискриминаций:

- следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции

5.17. Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:

- в целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах.

- все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).

- не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

6. ВАКЦИНАЦИЯ РАБОТНИКОВ ПРОТИВ ГРИППА И ОРВ

В соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда и проведению санитарно-противоэпидемических и лечебно-профилактических мероприятий, предусмотренными ст. ст. 209, 210, 212 и 223 ТК РФ, ст. ст. 11, 35 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" Работодатель обеспечивает доступность вакцинации против гриппа для работающих, а также организует среди сотрудников информационно-разъяснительную работу о важности и эффективности иммунизации против гриппа.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ:

7.1 Осуществлять контроль за:

7.2 состоянием охраны труда и отдыха:

- приобретения за счет средств соц. страхования путевок в санатории, в соответствии с существующим положением о санаторно-курортном лечении,
- производить частичную оплату дополнительных медицинских услуг,
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств,
- профком способствует обеспечению детей путевками в детские лагеря,
- профком организует обеспечение детей работников новогодними подарками.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии (компенсации):

- при направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов связанных с командировкой), ст. 167 ТУ РФ
- выполнение 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)
- совмещение работы с обучением,
- отправление работодателем работников в так называемые "вынужденные" отпуска без сохранения заработной платы является неправомерным, поскольку трудовым законодательством такие отпуска не предусмотрены.
- предоставлять профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца, информацию о сокращении численности и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при угрозе массового сокращения работников - не позднее чем за 3 месяца.

8.2. Предоставление дополнительных отпусков, обучающемуся в государственных учреждениях высшего и среднего профессионального образования с сохранением средней заработной платы согласно ст. 173 ТК РФ.

8.3. 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, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основных обязанностей с сохранением средней заработной платы на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев,
- гарантии соблюдения общих требований при обработке персональных данных работников.

8.4. Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:

8.5. определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, совмещение профессий по результатам решения аттестационных комиссий и в других особых случаях за счет всех источников финансирования (ст. 151 ТК РФ)

8.6. обеспечивать реформирование о правах и гарантиях в области материальной помощи:

- остро нуждающимся одиноким матерям, воспитывающим 1 и более детей (отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим детей без матери ст. 264 ТК РФ)
- многодетным матерям,
- инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни,
- работникам, пострадавшим от стихийных бедствий,
- при рождении ребенка,
- при регистрации брака, празднования серебряной и золотой свадьбы,
- на погребение 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, проработавшим в учреждении 20 и более лет при выходе на пенсию,
 - в отдельных случаях, другим категориям работников,
- 8.7. 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,
- 8.8. утверждать Положения о премировании работников на собраниях трудового коллектива,
- 8.9. поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать ценными подарками, почетными грамотами и т.д.)
- 8.10. Обязательства профсоюзного комитета (работникам членам профсоюза):
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников,
 - оказывать материальную помощь остро нуждающимся,
- 8.11. Работники имеют право в целях личной защиты:
- на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможности получения копии любой записи, содержащей персональные данные,
- 8.12. работники имеют право в целях личной защиты
- на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копии любых записей, содержащих персональные данные,
 - требовать исключения при исправлении неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Обязательства Работодателя перед профсоюзным комитетом учреждения:

- соблюдать права и гарантии профсоюза,
- содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов профсоюзного актива,
- предоставлять профсоюзным органам учреждения всю необходимую информацию бесплатно, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате социально-экономическим вопросам ,
- не препятствовать осуществлению деятельности профсоюза по охране труда работников, реализации уставных задач и прав, представленных законодательством,
- посещению и осмотру помещения и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением соглашений коллективного договора,
- контролю за
 - 1) расчетами заработной платы
 - 2) распределением нагрузки сотрудникам,

- 3) продолжительности рабочего дня,
- 4) состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение)
- создать условия работы для профкома:
 - гарантировать членам профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, предоставления свободного времени с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Все коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом РФ " О порядке разрешения коллективных трудовых споров"

8.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и законом " О порядке разрешения индивидуальных споров"

ПРОТОКОЛ №1

О принятии нового коллективного договора между руководителем МБУК ГО Краснотурьинск «Централизованная клубная система» и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБУК «Централизованная клубная система»

«25» февраля 2019 года

г. Краснотурьинск

Председатель *Мелехин Александр Александрович*:

Секретарь *Арсланова Кристина Александровна*:

Присутствуют члены комиссии:

Брезгина Дарья Сергеевна

Патрушева Ольга Владимировна

Рунова Татьяна Дмитриевна

Таланкина Светлана Ивановна

Калинина Татьяна Александровна

ПОВЕСТКА ДНЯ:

О принятии нового коллективного договора между руководителем МБУК ГО Краснотурьинск «Централизованная клубная система» и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБУК «Централизованная клубная система» на 2019-2022 годы.

СЛУШАЛИ: Председатель профсоюзного комитета Мелехин А.А., сообщил, что в целях последовательной защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников МБУК «Централизованная клубная система». Председатель комитета предложил вступить в переговоры по заключению нового коллективного договора между руководителем МБУК ГО Краснотурьинск «Централизованная клубная система» и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБУК «Централизованная клубная система» на 2019-2022 годы, внес проект коллективного договора и ряд приложений для рассмотрения. Проект коллективного договора изучался и анализировался членами комиссии по коллективным переговорам, обсуждался в трудовом коллективе на всех уровнях, неоднократно вносились поправки и дополнения, рассматривались и учитывались все конструктивные предложения как со стороны профсоюза, так и со стороны работодателя.

ВЫСТУПИЛИ: Секретарь Арсланова К.А. отметила, что после конструктивной работы в процессе коллективных переговоров, которые строились на принципах социального партнерства, по всем основным позициям коллективного договора достигнута договоренность.

Секретарь подчеркнула, что по подготовке проекта коллективного договора предшествовала длительная и напряженная работа. Подготовлен и согласован пакет приложений. Все предложенные материалы детально рассмотрены

профсоюзным активом, внесены необходимые изменения. Мелехин А.А. предложил подписать коллективный договор на профсоюзном собрании 25 февраля 2019 года.


ПОСТАНОВИЛИ:

1. Согласиться с представленным вариантом коллективного договора между руководителем МБУК ГО Краснотурьинск «Централизованная клубная система» и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБУК «Централизованная клубная система» на 2019-2022 годы.
2. Коллективный договор подписать на профсоюзном собрании 25 февраля 2019 года.

ГОЛОСОВАЛИ:

«За»	–	7 человек
«Против»	–	нет
«Воздержалось»	–	нет

Председатель

Мелехин А.А. 

Секретарь

Арсланова К.А. 