

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ФОЛЬКЛОРНОГО АНСАМБЛЯ ПЕСНИ И ПЛЯСКИ ТЕРСКИХ КАЗАКОВ»

НА 2012-2014г.г.

От работодателя:
Художественный руководитель

Г.Б.Бочарова

28.12.2011

От работников:
Председатель совета коллектива

Шейн В.В.

28.12.2011

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по охране труда

Отдел трудового инспекции Управления труда и социального партнерства Прокуратуры Терского района МТК и СР КБР
(указать наименование органа)

Регистрационный номер № 22 от « 28 » декабря 20 11 г.

Руководитель органа по труду Ахсанж Кучаковская Л.А.

(Должность Ф.И.О.)



М.П.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	3
Раздел 2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА	5
Раздел 3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	9
Раздел 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.	11
Раздел 5 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	13
Раздел 6 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА КОЛЛЕКТИВА	14
Раздел 7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	15
Раздел 8 ПРИЛОЖЕНИЯ	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном учреждении культуры «Кабардино-Балкарском Государственном фольклорном ансамбле песни и пляски Терских казаков».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в ГУК «Ансамбле Терских казаков» (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых социально-экономических гарантий, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по содержанию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (ст.40).
- 1.3. **Сторонами настоящего Договора являются:**
 - работодатель в лице его представителя – художественного руководителя Бочаровой Галины Борисовны.
 - работники учреждения в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива ансамбля Шеина Василия Валентиновича.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, как работающих на момент заключения данного Договора, так и вновь принимаемых.
- 1.5. **Предметом настоящего Договора** являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий .
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43ТК РФ).
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации (ст. 43ТК РФ).
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении 3-х месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43ТК РФ).
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации (ст. 43ТК РФ).
- 1.10. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через совет коллектива (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения совета коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ);
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- обсуждение итогов работы и долгосрочных планов и программ ансамбля;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы определенные федеральными законами, учредительными документами организации, локальными нормативными актами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение совета коллектива, прилагаемые к коллективному договору: (ст. 189 ТК РФ)

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) ;
2. Положение об оплате труда и нормирование труда работников(Приложение № 2);
3. Положение о премировании (Приложение № 3) ;
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сценической одеждой (Приложение № 4);
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 5);
6. соглашение по охране труда (Приложение № 7.);
7. Перечень должностей работников, с ненормируемым рабочим днем (Приложение № 8)
8. Перечень профессий, подлежащих периодическому медицинскому осмотру.(Приложение № 6)

1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области трудовых отношений, оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

2.1.2. Заработная плата каждого работника оплачивается по труду, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.1.3. Выплата заработной платы производится на основе Положения о порядке формирования отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, в денежной форме в валюте РФ (в рублях), по безналичному расчету на личные пластиковые карточки, не реже чем 2 раза в месяц (10-го и 20-го числа ежемесячно);

- оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.1.4. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок, стимулирующего характера и, системы премирования установлены настоящим коллективным договором (Приложение № 2 и № 3) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных по профессиональным квалификационным группам;

- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за выполнение наряду с основной работой, обязанностей временно отсутствующего работника в размере 25%-50% от средней заработной платы;

- размер премий по итогам квартала, полугодия, года (Приложение № 3);

- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173 ТК РФ);

- оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ) сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), возмещение расходов, связанных со служебными поездками (ст. 168 ТК РФ);

2.1.5.. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы по специальности, со дня достижения соответствующего стажа с предоставлением документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы (стаж – 5 лет, 8 лет, 11 лет и т.д. – через каждые три года);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

2.1.6. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда (исполнительское мастерство) и квалификацией.

При равном уровне производительности труда предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам - получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам повышающим свою квалификацию по направлению работодателя и совмещающих работу с обучением (ст. 179ТК РФ);

-одиноким родителям, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- беременным женщинам и лицам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет;

-работникам пенсионного возраста (3 года до пенсии);

- работникам, имеющим в учреждении непрерывный стаж работы – от 5 лет (пять лет).

2.1.7. Работодатель обязуется:

а) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

б) предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

в) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

г) своевременно обеспечивать технической и иной необходимой для работы документацией (ноты, записи и т.д.);

д) обеспечивать надлежащее качество инструментов, реквизита, сценической одежды и обуви, других атрибутов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

е) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

ж)выплачивать работникам в полном размере причитающуюся им заработную плату в сроки, установленные ТК РФ , настоящим Договором, правилами внутреннего распорядка и трудовыми договорами;

- з) вести коллективные переговоры, заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- и) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашений и контроля за их соблюдением;
- к) рассматривать представление избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям работников;
- л) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- м) своевременно извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменений условий труда;
- н) производить доплату работникам, выполняющим обязанности временно отсутствующего работника, согласно тарификации замещающего;
- о) помимо выплаты заработной платы за выполнение должностных обязанностей производить премирование работников из средств экономии фонда заработной платы, согласно «Положения о выплатах стимулирующего характера»;

2.1.8. Введение, замена и пересмотр норм труда принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК РФ).

2.1.9. В случае возникновения коллективных трудовых споров работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки (ст. 401 ТК РФ).

2.1.10. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

2.1.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

2.1.12. Сотрудники ГУК «Ансамбля Терских казаков» имеют право:

- а) на получение для ознакомления документов, определяющих их обязанности и права по занимаемой должности, а также на создание организационно-технических условий для исполнения должностных обязанностей;
- б) знакомиться с материалами своего личного дела, отзывами о своей деятельности, требовать приобщения к личному делу своих объяснений, а также проведения служебного расследования для опровержения сведений, порочащих их честь и достоинство;
- в) на принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями;
- г) на продвижение по службе, увеличение размера оплаты труда с учетом результатов работы, уровня квалификации, стажа работы и служебных заслуг;

- д) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- е) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- ж) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- з) своевременную в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- и) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам учреждения и безопасности труда;
- к) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, ежедневных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- л) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и выступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и интересов;
- м) участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами формах;
- н) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- о) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами РФ;
- п) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;

2.1.13. Сотрудники ГУЖ «Ансамбля Терских казаков» обязаны:

- а) осуществлять полномочия в соответствии с должностными инструкциями;
- б) исполнять приказы, распоряжения и указания художественного руководителя, вышестоящих органов и их руководителей в пределах их должностных полномочий;
- в) соблюдать установленные нормы служебной этики и принятый служебный порядок;
- г) поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения должностных обязанностей, каждые пять лет защищать квалификационную категорию;
- д) добросовестно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- е) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- ж) соблюдать трудовую дисциплину;

- з) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- и) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- к) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.2. Гарантии и компенсации:

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные из средств бюджета;

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст.173-177)

2.2.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращении численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие;

2.2.4. По ходатайству совета трудового коллектива оказывать материальную помощь остро нуждающимся сотрудникам;

2.2.5. Другие гарантии и компенсации:

- при временной нетрудоспособности (ст.183 ТК РФ);
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст.184 ТК РФ);
- на время прохождения медицинского осмотра (ст.185 ТК РФ);
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ);
- при направлении работника для повышения квалификации (ст.187 ТК РФ);
- при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей (ст.170 ТК РФ)

РАЗДЕЛ 3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать

работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя. (ст. 56 ТК РФ).

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение, определяются в соответствии с ТК РФ (ст. 57-61, ст. 63-64, ст. 72-81), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Порядок и сроки заключения трудовых договоров определять в строгом соответствии со статьями 58, 59, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71 ТК РФ. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме.

Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 72 ТК РФ).

3.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.) (ст. 68 ТК РФ).

3.7. В трудовом договоре обязательным является:

- точность оговариваемых условий работы и разграничений при совмещении профессий, (указываются размеры доплат с учетом объема занятости) (ст. 282 ТК РФ);
- компенсация за работу в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113, 153 ТК РФ);
- условия работы в ночное время (ст. 96), и работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ).

3.8. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором или не входящей в круг его обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ)

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться по согласованию с советом коллектива и только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 82).

РАЗДЕЛ 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (раздел 1У, глава 15 ТК РФ) утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) совета коллектива, а также условиями трудового договора и обязанностями возлагаемыми на них Уставом учреждения (ст. 351 ТК РФ).
- 4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).
- 4.3. Для артистов учреждения, работников транспорта и вспомогательного персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 94, ст. 96 ТК РФ).
- 4.4. При необходимости, по распоряжению работодателя, отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, в особом режиме работы. Перечень должностей (Приложение № 3) работников с ненормированным рабочим днем прилагается (ст. 101 ТК РФ).
- 4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работниками и работодателем в случаях предусмотренных ст. 93 ТК РФ.
- 4.6. Время отдыха – время в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Виды времени отдыха:

- перерывы в течении рабочего дня;
- ежедневный (междусменный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.7. В ГУК «Ансамбле Терских казаков» установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов – ст. 110 ТК РФ). Накануне выходных праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.8. Время начала и окончания рабочего дня предусмотрены правилами внутреннего распорядка ГУК «Ансамбля Терских казаков». При этом работник обязан быть на рабочем месте (месте сбора) за пять минут до начала рабочего дня, а работодатель без письменного распоряжения не имеет права задерживать более 10 минут после окончания рабочего дня.

Учет рабочего времени служебных поездок ведется от времени назначенного сбора до времени фактического прибытия в г. Прохладный.

4.9. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и составляет один час. Короткие перерывы между репетициями включаются в рабочее время. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, а также на местах концертных выступлений коллектива (ст. 108).

4.10. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которое включается в рабочее время.

4.11. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад). (ст. 112 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

4.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, в 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 116 ТК РФ). (Приложение № 8). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года. (ст. 125 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением (без сохранения) заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день – с сохранением заработной платы;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня – без сохранения заработной платы;
- для проводов детей в армию – 1 день – с сохранением заработной платы;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня – с сохранением заработной платы;
- на похороны близких родственников – 3 дня – с сохранением заработной платы;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году – без сохранения заработной платы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5 .ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель признает своей обязанностью обеспечение безопасных условий и охраны труда согласно ТК РФ (ст. 212) и обязуется:

- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- обеспечивать режим труда и отдыха работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое (обеспечение помещений и транспортных средств аптечками и средствами для санитарной обработки);
- иметь наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- приобретать и выдавать смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам связанным с загрязнением или с вредными условиями труда (ст. 221 ТК РФ);
- обеспечить бесплатную выдачу артистам ансамбля необходимых костюмов и специальной обуви, атрибутов к ним и реквизита для проведения концертов. Работодатель компенсирует затраты работника в случаях его самостоятельных обращений к специалистам по ремонту (одежды, обуви, реквизита и т.п.) (ст. 221 ТК);

5.2 Для проведения мероприятий по охране труда стороны, участники коллективного договора разрабатывают и заключают соглашение по охране труда.(Приложение 7)

5.3 Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.5. В учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и работников трудового коллектива .

5.6. Вести учет средств соц.страхования на организацию лечения и отдыха работников и детей (ст.229)

5.7. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшений условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

5.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

РАЗДЕЛ 6. 1. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА КОЛЛЕКТИВА

Стороны договорились о том, что:

6.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение, или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его вхождением в совет коллектива.

6.1.2. Работодатель обязан предоставить совету коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

6.1.3 Работодатель предоставляет совету коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

6.1.4. Помимо уже определенных вопросов, рассматриваемых работодателем по согласованию с советом коллектива, гарантируется учет мнения совета коллектива при:

- создании комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам (ст. 218 ТК РФ);
- применении и снятии дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- установлении сроков выплаты заработной платы, формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
- Совет коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

6.2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА КОЛЛЕКТИВА

Председатель совета коллектива обязуется:

6.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

6.2.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

- 6.2.4. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 6.2.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 6.2.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 6.2.7. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.
- 6.2.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестаций.
- 6.2.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 6.2.10. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 7.1. Изменения и дополнения Договора в течении срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
- 7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных формах, порядке и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий.
- 7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 7.5. Работодатель в установленной законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 7.6. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех сотрудников учреждения.

7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.