

Представитель работодателя –
Директор муниципального
учреждения «Дом культуры
им. Ильича»
Копейского городского округа



А.В. Бояркина

«29» _____ 2024г.

Представитель работников –
Председатель Совета
трудоового коллектива
муниципального учреждения
«Дом культуры им. Ильича»
Копейского городского округа

Н.Г. Гаукс
«29» _____ 2024 г.

Коллективный договор
Муниципального учреждения
«Дом культуры им. Ильича»
Копейского городского округа
на 2024-2027 г.г.

Утвержден на общем собрании
трудоового коллектива
протокол от 29.05.2024 № 16

I. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между Муниципальным учреждением «Дом культуры им. Ильича» Копейского городского округа (далее – учреждение) в лице директора Бояркиной Анны Васильевны, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работниками учреждения, именуемыми в дальнейшем «Работники», представленные Советом трудового коллектива, в лице Гаукс Натальи Георгиевны, председателя Совета трудового коллектива, с другой стороны.

2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Учреждения на основе согласованных взаимных интересов, гарантий и льгот, не противоречащих существующим законам, предоставляемых работодателем (ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации – далее ТК РФ).

3. Положения настоящего Договора распространяются на всех работников учреждения, и сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственника учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

4. Все изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия вносятся только по соглашению сторон.

5. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора прекратить выполнение принятых обязательств или объявить о прекращении действия договора в одностороннем порядке.

7. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников учреждения, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

II. Социальное партнерство

8. Совет трудового коллектива учреждения представляет интересы всех работников учреждения по следующим вопросам:

- 1) ведение коллективных переговоров;
- 2) заключение и изменение Договора;
- 3) осуществление контроля его выполнения (стороны обязаны предоставлять друг другу информацию для осуществления контроля);
- 4) реализация права на участие в управлении представителями работников (ст. 29 ТК РФ).

9. Формами участия Совета трудового коллектива в управлении учреждением являются:

- 1) учет мнения Совета трудового коллектива в предусмотренных законом случаях;
- 2) проведение консультаций с работодателем по принятию локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, обеспечение гарантий трудовых прав работников учреждения;
- 3) получение от работодателя информации, непосредственно затрагивающей интересы работников учреждения (реорганизация учреждения, сокращение работников, изменения условий трудовой деятельности работников, профессиональная подготовка, аттестация, переподготовка и повышение квалификации, медицинский осмотр);
- 4) обсуждение с работодателем вопросов работы учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) создание комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) по инициативе работников учреждения и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя для рассмотрения индивидуальных трудовых споров;
- 6) участие в формировании правил внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение к настоящему Договору, являющемся неотъемлемой его частью) (ст. 190 ТК РФ).

III. Трудовые отношения, обеспечение занятости

10. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются приказом работодателя, изданном на основании заключенного письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор заключается с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим соответствующие документы. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора и не может противоречить нормам действующего законодательства.

11. Содержание трудового договора включает в себя сведения о работнике в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами и настоящим Договором.

Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

12. Работодатель и работники Учреждения обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, соблюдать ограничения и запреты, установленные законом.

13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работников:

- находящихся в состоянии алкогольного опьянения;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

IV. Расторжение трудового договора

14. Расторжение трудового договора и увольнение работника Учреждения происходит в строгом соответствии с действующим законодательством.

15. Стороны пришли к соглашению об обязательном участии Совета трудового коллектива Учреждения в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможным расторжением трудового договора (п. 2 ст. 81 ТК РФ, ст.82 ТК РФ).

16. Работодатель персонально и под личную подпись оповещает работников, подлежащих сокращению, в срок не позднее, чем за два месяца до сокращения.

17. Увольнение работников учреждения по причине недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 ст. 81 ТК РФ), за неоднократное неисполнение работником учреждения без уважительных причин служебных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

18. В целях обеспечения прав и свобод работника работодатель и его представители обязаны соблюдать требования главы 14 ТК РФ «Защита персональных данных работников»

V. Рабочее время

19. Рабочее время – время в течение которого работник, в соответствии с правилами трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации, относятся к рабочему времени.

20. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом. Работникам устанавливается режим работы, согласно трудовым обязанностям, возложенных на работников учреждения (см. Правила внутреннего распорядка учреждения).

При необходимости по письменному аргументированному заявлению работника учреждения работодатель может изменить время начала и окончания рабочего дня для данного работника.

21. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

22. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) и сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ) допускается с письменного согласия работника в случае особой необходимости по письменному приказу работодателя, в котором обязательно оговаривается компенсация за работу в выходные или нерабочие праздничные дни и сверхурочная работа (выходные дни или денежная компенсация в соответствии с законодательством). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ)

23. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

24. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

25. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон в рамках режима работы учреждения (план работы, расписание занятий коллективов).

26. При необходимости по письменному аргументированному заявлению работника учреждения работодатель может изменить время начала и окончания рабочего дня для работника по соглашению сторон.

27. Ежегодный оплачиваемый отпуск работников учреждения состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

28. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работнику с ненормированным рабочим днем, составляет 3 календарных дня.

29. Ежегодный график отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года, и доводится до сведения всех работников.

30. В случае необходимости посещения работником учреждения врача, возникновения дома аварийных либо других непредвиденных ситуаций, требующих отсутствия работника на рабочем месте, работник обязан свое отсутствие на рабочем месте и условия этого отсутствия согласовать с работодателем.

VI. Время отдыха

30. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

31. Видами времени отдыха являются:

- перерыв в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

32. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

33. Всем работникам учреждения предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

34. Выходными днями являются, также нерабочие праздничные дни, установленные законодательством в Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ).

35. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом пожелания работника и мнения Совета трудового коллектива Учреждения. Работодатель обязуется не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года, утвердить и довести до сведения всех работников график отпусков (ст. 123 ТК РФ, ст. 116 ТК РФ). По согласованию работодателя с работником, отпуск может быть перенесен на другое время.

36. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении (ст. 122 ТК РФ).

37. Ежегодный оплачиваемый отпуск работников, состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется им продолжительностью 28 календарных дней.

38. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

39. Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника учреждения может предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной из частей предоставляемого отпуска должна быть не менее 7 календарных дней. 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 течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

40. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

41. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

42. Стороны пришли к соглашению, что при предоставлении отпусков без сохранения заработной платы и других видов отпусков работодатель руководствуется требованиями главы 19 ТК РФ.

VII. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

43. Стороны пришли к соглашению, что оплата труда работников учреждения производится на основе утвержденного штатного расписания и условий, оговоренных в трудовых договорах (эффективных контактах) и иных нормативных актах учреждения.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию на лицевой счет, указанный в заявлении работника, на условиях, определенных Договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Конкретные даты выплаты заработной платы работникам учреждения:

1) 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца;

2) 10 числа месяца, следующего за отчетным – за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

44. Всем работникам учреждения выплачиваются надбавки и доплаты к окладам в соответствии с федеральными, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами.

45. В соответствии со статьей 151 ТК РФ работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

46. Работодатель производит повышение заработной платы работников учреждения в соответствии с Федеральными законами, Указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами.

47. Стороны пришли к соглашению, что при увольнении в связи с выходом на пенсию работникам учреждения выплачивается единовременное поощрение за многолетнюю (не менее 15 лет в сфере культуры) добросовестную работу выплачивается единовременное поощрение в размере двух должностных окладов.

48. Выплата заработной платы, премий и материальной помощи всем работникам учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда.

49. Во всех остальных вопросах, связанных с оплатой труда работникам учреждения, работодатель руководствуется главой 21 ТК РФ.

VIII. Материальная ответственность работодателя

50. В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

51. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

IX. Условия работы. Охрана труда.

52. Работодатель:

1) обеспечивает здоровые и безопасные условия труда в соответствии с законодательством и настоящим Договором. Своевременно принимает меры по ремонту используемого оборудования, его обновлению, ремонту помещений и здания (ст.212 ТК РФ);

2) обеспечивает разработку и утверждение, с учетом мнения Совета трудового коллектива учреждения, правил и инструкций по охране труда для работников учреждения;

3) обеспечивает условия выполнения работниками учреждения инструкций по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии;

4) своевременно готовит отопительную систему и помещения учреждения к зимнему периоду;

5) согласно требованиям ТК РФ в установленные сроки проводит требуемые инструктажи по охране труда, промышленной санитарии и пожарной безопасности с работниками учреждения;

6) совместно с Советом трудового коллектива учреждения создает

представители работодателя и Совета трудового коллектива учреждения (ст.218 ТК РФ);

7) при наступлении несчастного случая, произошедшего в период исполнения работником своих трудовых обязанностей, осуществляет расследование несчастного случая, руководствуясь ст. 227-230 ТК РФ;

8) организует проведение диспансеризации и медицинского осмотра работников учреждения в целях предупреждения заболеваний (ст.213 ТК РФ):

- работники в возрасте до 40 лет могут проходить диспансеризацию один раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Пройти диспансеризацию возможно в рамках территориальной программы государственных гарантий Челябинской области, в поликлиниках по месту прикрепления.

На время диспансеризации работники освобождаются от работы на 1 рабочий день один раз в год, а работники, которые достигли предпенсионного возраста, и работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - на 2 рабочих дня один раз в год.

Работником предпенсионного возраста является работник в течение 5 лет до наступления возраста, который дает право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с непосредственным руководителем и руководителем подразделения. Дни диспансеризации работника отмечаются в таблице учета рабочего времени буквами «Дс».

Для работников, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности, итоговый класс условий труда которых, согласно специальной оценки условий труда, не превышает 3, периодический медицинский осмотр не проводится (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

9) формирует аптечку первой медицинской помощи;

10) издает приказ на изменение режима рабочего времени в случае чрезвычайной ситуации, связанной с экстремально высокой (низкой) температурой воздуха в помещениях учреждения в целях предотвращения неблагоприятного воздействия указанных факторов на здоровье и работоспособность работников и их защиты (непрерывно или суммарно за рабочий день) в соответствии с Санитарными нормами и правилами (СанПиН

безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания", утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 г. № 2. Основанием для приказа является акт обследования рабочих мест работодателем совместно с представителем Совета трудового коллектива учреждения. В случае уменьшения продолжительности рабочего времени оплата труда работников, на которое уменьшено рабочее время, может производиться в соответствии с частью 2 статьи 157 ТК РФ как время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. В целях недопущения ухудшения материального положения работников работодатель производит доплату до должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя за счет средств, предусмотренных на фонд оплаты труда.

53. Совет трудового коллектива:

1) заслушивает на своих заседаниях вопросы соблюдения и обеспечения охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и состояние заболеваемости сотрудников учреждения. Информировывает работодателя о выявленных недостатках и требует их устранения;

2) организует посещение больных, находящихся на стационарном лечении.

54. Работники:

1) добросовестно исполняют свои должностные обязанности в соответствии с должностными инструкциями, не допускают нарушения мер безопасности труда и правил внутреннего трудового распорядка, строго соблюдают дисциплину труда;

2) содержат в чистоте и порядке свои рабочие места. Бережно относятся к оборудованию, переданному им работодателем, для обеспечения исполнения функциональных обязанностей. Не допускают использование служебного оборудования для неслужебных целей. Несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за соблюдение требований пожарной безопасности;

3) по окончании рабочего времени осматривают помещение (рабочее место) и обесточивают электрические приборы. Исключение - установки автоматической охранно-пожарной сигнализации и других приборов, если это обусловлено их функциональным назначением или предусмотрено требованиями инструкциями по эксплуатации;

4) постоянно самостоятельно совершенствуют свои знания и навыки для более качественного и надлежащего исполнения своих должностных обязанностей;

5) не допускают разглашения сведений конфиденциального характера, ставших им известными в ходе профессиональной деятельности;

6) дорожат честью своего коллектива, не допускают высказываний, порочащих достоинство работников учреждения, соблюдают служебную субординацию.

7) обязаны предоставить справку медицинской организации, подтверждающую проведение вакцинации.

Х. Социальное обеспечение

55. Работодатель и Совет трудового коллектива учреждения осуществляют организацию культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей

56. Работникам учреждения, достигшим юбилейных дат: 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения, работодатель выплачивает единовременное денежное вознаграждение в сумме 2000 рублей.

57. В случае смерти близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети) работника учреждения либо самого работника, работодатель по заявлению сотрудника или его родственника (в случае смерти работника) оказывает материальную помощь в сумме 2000 рублей для организации похорон.

Также материальная помощь может быть выплачена в пределах фонда оплаты труда по заявлению работника в следующих случаях:

1) тяжелой болезни работника, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

2) экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия).

Размер материальной помощи в случае тяжелой болезни работника, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении или экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия) определяется работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

XI. Защита трудовых прав работников.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

58. Стороны пришли к единому мнению, что защита трудовых прав сотрудников учреждения, рассмотрение индивидуальных трудовых споров решается в строгом соответствии со статьями 352 - 418 ТК РФ, за исключением ст. 409 - 411 ТК РФ - право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

59. Стороны пришли к единому мнению, что работодатель в тесном взаимодействии с Советом трудового коллектива учреждения в состоянии решить практически все трудовые споры и разногласия при защите трудовых прав работников учреждения. В связи с этим обращение в суд с целью решения трудовых споров является крайней мерой, когда использованы все внутренние примирительные процедуры по решению трудовых споров, но, удовлетворяющий обе стороны результат, не достигнут.

60. При возникновении трудового спора в течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации и рассматривают вопрос на комиссии по трудовым спорам (КТС).

61. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон на время переговоров освобождаются от основного вида деятельности с сохранением среднего заработка за счет учреждения.

XII. Заключительные положения

62. Стороны пришли к единому мнению, что текст Договора должен быть обсужден и принят на общем собрании работников учреждения. Текст одобренного и подписанного Договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников учреждения в течение 30 календарных дней с момента

его подписания. Совет трудового коллектива учреждения обязуется разъяснять сотрудникам учреждения положения Договора, содействовать реализации прав работников учреждения и работодателя, основанных на Договоре.

63. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора

64. Контроль выполнения Договора осуществляют стороны, подписавшие его в соответствии со ст. 51 ТК РФ.

65. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Директор муниципального учреждения
«Дом культуры им. Ильича»
Копейского городского округа

А.В. Бояркина

Председатель Совета трудового коллектива
муниципального учреждения «Дом культуры им. Ильича»
Копейского городского округа

Н.Г. Гаукс