

Муниципальное бюджетное учреждение
«Дом культуры Нового посёлка «Созвездие»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019-2022 гг.

Юридический адрес: 641875, Курганская область,
город Шадринск,
улица Проектная, дом № 8.

Контактный телефон: (352 53) 9-02 -95
Электронный адрес: dknpsozvezdie@yandex.ru

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между Муниципальным бюджетным учреждением «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие» в лице директора Сазоновой Т.И. (далее – Работодатель) и работниками в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие» Бaeвой С.В., в целях регулирования социально – трудовых отношений в Учреждении (ст.40 ТК РФ).

Коллективный договор распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением, независимо от их отношения к собственности.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и Работодателем в лице их представителей.

Все положения настоящего коллективного договора учитывают положения действующего законодательства, нормативных актов и соглашений. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положения работников, недействительны. Работники предоставляют право уполномоченному представителю договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует 3 года, сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок, не более трех лет.

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

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

В период действия коллективного договора, в случае его выполнения, профсоюзный комитет не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, не выходящих за рамки согласованных норм.

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. Итоги выполнения коллективного договора подводятся 1 раз в полугодие.

Администрация обязуется довести текст коллективного договора до его работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить всех вновь принимающихся на работу.

II. Обеспечение занятости

Стороны договорились, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Администрация обязуется при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1. ст.81 ТК РФ:

- в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Администрация обязуется предупреждать работника об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения под роспись в сроки указанные в Трудовом Кодексе Российской Федерации.

Администрация предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, по их просьбе время не менее 1 дня в неделю для поиска работы с оплатой из расчета среднего заработка.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

- проработавшие в учреждении свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

III. Рабочее время, время отдыха

Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения и вводится приказом - ст.ст. 100, 103-105, 108-110 ТК РФ. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст.94 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность рабочей смены определяется правилами внутреннего трудового распорядка утвержденными директором по соглашению с профсоюзным комитетом.

Перевод на неполное рабочее время осуществляется с соблюдением требований ТК РФ.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в случаях, предусмотренных законодательством (ст.99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе - суббота. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

Администрация обязуется предоставлять каждому работнику учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Сверх 28 календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска отдельным работникам учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяется (ст.116 ТК РФ).

Работникам (кроме работников, осуществляющих профессиональную деятельность в муниципальных учреждениях культуры по общеотраслевым профессиям рабочих) предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж работы в учреждениях культуры:

- от 2 до 5 лет – 6 календарных дней;
- от 5 до 10 лет – 12 календарных дней;
- свыше 10 лет – 18 календарных дней,

в случае если федеральным законодательством не предусмотрены дополнительные отпуска большей продолжительности.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Трудовым Кодексом РФ) (ст. 126 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 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 (ст. 125 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса Российской Федерации;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

IV. Оплата труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Размер заработной платы работников определяется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МБУ «ДКНП «Созвездие» и штатным расписанием.

Администрация обязуется:

-выплачивать заработную плату 19 числа месяца, за период с 01 по 15 (включительно) число текущего месяца, 4 числа месяца следующего за расчетным, за период с 16 по последнее (включительно) число месяца;

-производить доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

-оплачивать работникам сверхурочную работу или компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно по желанию работника (ст. 152 ТК РФ);

-оплачивать работнику работу в выходные и нерабочие праздничные дни или предоставлять другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, а также выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путём деления суммы начисленной зарплаты на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели (ст.139 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст.234 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 (ст.236 ТК РФ.)

Средства, предусмотренные на оплату труда, поступающие от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, могут направляться как на выплату стимулирующего характера, так и на обеспечение выплаты оклада (должностного оклада), компенсационных выплат.

V. Условия, охрана и безопасность труда

Стороны договорились совместно:

- определять порядок финансирования и размер средств выделяемых на охрану труда;
- разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в учреждении;
- осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда;
- рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работающих в учреждении, и выработать меры по их улучшению;
- организовывать и проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников учреждения;
- обеспечить выполнение мероприятий по улучшению охраны труда, технике безопасности, предусмотренных соглашением администрации и профсоюзного комитета;
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

VI. Социальное развитие предприятия, социально - трудовые гарантии

Для осуществления практической работы по социальному страхованию в учреждении избирается на общем собрании коллектива уполномоченный по социальному страхованию, который руководствуется в своей работе Положением об уполномоченном по социальному страхованию.

Администрация обязуется при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников Учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивать выходное пособие и предоставлять гарантии в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации (ст. 178, ст. 180 ТК РФ).

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в размере, установленном Правительством РФ (ст.167 ТК РФ).

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством.

При необходимости работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, с предоставлением гарантий в соответствии с законодательством (ст. 196, ст. 197 ТК РФ).

VII. Заключительные положения

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам и судебном порядке.

Администрация и уполномоченные ей лица за невыполнение мероприятий договора, нарушение его условий, непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

Первичной
Профсоюзной организации
Муниципального бюджетного учреждения
«Дом культуры Нового посёлка
«Созвездие»



БАЕВА С.В.

20 мая 2019 г.

ДИРЕКТОР

Муниципального бюджетного учреждения
«Дом культуры Нового посёлка
«Созвездие»



САЗОНОВА Т.И.

20 мая 2019 г.