

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципальное казённое учреждение культуры
«Зареченский культурно-досуговый центр»

на период с 09.01.2017 по 09.01.2020 год

Директор КДЦ

Вертей И.В.

М.П.



подпись

Председатель профкома
 (представитель единого
 представительного органа)
 Л.В. Корякина

М.П. *Л.В. Корякина*
 подпись

Принят на собрании трудового коллектива
«29» декабря 2016г.
 протокол № 15

Подписан «29» декабря 2016 г.

Коллективный договор зарегистрирован в отделе труда УЭРПИТ администрации Тогучинского района
 Регистрационный № _____ от « _____ » 2017г.

Главный специалист отдела труда
 Максимов А.И.

Ф.И.О.

А.И. Максимов
 Подпись

Печать

Администрация
 муниципального района
 Тогучинского района
 Красноярского края
 08-17
 13 " февраля 2017
 на 1 листах

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, и Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.97 г. № 89-ОЗ. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и территориально – отраслевым Соглашением между ассоциацией муниципальных образований Тогучинского района, Тогучинским райкомом профсоюза работников культуры и Советом работодателей работников культуры Тогучинского района на 2015 – 2018 годы.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора МКУК « Зареченский КДЦ» являются:

руководитель учреждения в лице директора Ирины Владимировны Вертей именуемого далее Работодатель

и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Людмилы Васильевны Корякиной.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочивают профсоюз (в письменном виде) представлять их интересы по коллективному договору. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1%.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны могут начать переговоры о заключении нового или продления прежнего.

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

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Соответствие трудового договора коллективному договору

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения эффективного контракта (трудового договора) и условия найма определяются Трудовым кодексом РФ (глава 11). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса. Эффективный контракт (трудовой договор) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним эффективного контракта (трудового договора);
- заключать эффективный контракт (трудовой договор) только в письменном виде в 2-х экземплярах, с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2. Обязанности сторон

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, участники договора обязуются:

2.1. С учетом действующего законодательства способствовать достижению положительных результатов деятельности КДЦ, направленных на решение основных задач в области культуры, повышение уровня заработной платы, улучшение социально – бытового обслуживания работников культуры, создание безопасных условий труда и охраны здоровья.

2.2. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.3. Защищать интересы учреждения культуры в органах исполнительной и представительной власти по вопросам экономической правовой поддержки их деятельности.

2.4. Содействовать соблюдению в учреждении законодательства о труде Российской Федерации.

В этих целях учреждения совместно с профсоюзом проводят разъяснительную работу в коллективах по вопросам трудового законодательства и методам хозяйствования.

3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности).

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (Приложение № 1).

Работодатель обязуется:

3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия профсоюзного комитета.

3.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза по инициативе Работодателя, Профком предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

3.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться 4 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработка в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;
- 4) в случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии или другой срок);
- отработавшие на предприятии свыше 15 лет (или другой срок).

3.8. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается также работникам при увольнении по состоянию здоровья и в связи с призывом на военную службу.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени в МКУК «Зареченский КДЦ» определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), с учетом мнения Профкома.

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным.

4.3. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. За непрерывный стаж работы выплачивать надбавки к заработной плате работникам МКУК «Зареченский КДЦ» по основному месту работы и основной занимаемой должности (Приложение № 3).

4.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством не менее 28 календарных дней,

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работающим инвалидам предоставляется -30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работающих несовершеннолетних - 31 календарный день.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ).

4.7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.8. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

4.9. Стороны также пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в связи:

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней – ст.128 ТК РФ.
- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- свадьбой детей - 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- прохождением ежегодного медицинского обследования – 3 дня;
- юбилейными датами (50,55,60) –3 дня;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы -1 день

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные ст.173-177 ТКРФ предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением.

4.11. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и составляет три календарных дня. (Приложение № 4)

4.13. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5. Оплата труда

5.1 Условия оплаты труда работников МКУК «Зареченский КДЦ» устанавливаются Федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации, Постановлениями правительства РФ, нормативными правовыми актами Новосибирской области и органами местного самоуправления.

5.2. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Руководителю МКУК «Зареченский КДЦ» размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются администрацией Заречного сельсовета (учредителем данного учреждения), должностной оклад - на основании решения комиссии отдела культуры администрации Тогучинского района Новосибирской области по определению группы по оплате труда руководителей (Приложение № 5).

5.3. Должностной оклад руководителя казенного учреждения определяется до 15 января ежегодно, при установлении группы по оплате труда руководителей, утверждается соответствующим постановлением

5.4. Система оплаты труда работников МКУК «Зареченский КДЦ» устанавливается с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленного отраслевым тарифным соглашением.

5.5. Размеры и условия оплаты труда руководителей, специалистов и других работников МКУК «Зареченский КДЦ» устанавливаются и определяются положением об оплате труда работников МКУК «Зареченский КДЦ» (Приложение № 6)

5.6. Оплата труда работников учреждения включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера (приложение № 7), оплату труда по районному коэффициенту.

5.7. Оплата труда работников учреждения определяется эффективным договором (трудовым договором) между руководителем учреждения и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, устанавливаемым за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

5.9. Заработная плата в МКУК «Зареченский КДЦ» выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный коллективным договором. Выплата заработной платы производится в денежной форме путем перечисления на

личный счет работника. За I половину месяца – 15 числа каждого месяца, окончательный расчет 30, 31 числа каждого месяца.

5.10. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

6. Условия и охрана труда.

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях культуры, стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

Осуществлять контроль по обеспечению охраны труда, вести учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

Обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями 426- ФЗ ОТ 28.12.2013.

6.2. Разрабатывать перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивать контроль за ее выполнением. (Приложение № 8 «Положение по охране труда»)

6.3. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда работников, включая руководителей, в установленные сроки.

6.4. Обеспечивать работников в полном объеме спецодеждой и моющими средствами (Приложение № 9)

6.5. Организовать проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.6. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- избранных уполномоченных лиц по охране труда обучить по специальной программе в учебных центрах по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому;

- уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве 3 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

6.7. Регулярно 1 раз в квартал информировать работников о состоянии охраны труда, о выполнении соглашения по охране труда (приложение № 10)

6.8 Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда ст.209ТКРФ (при наличии финансирования)

Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда. Проходить обучение безопасным методам труда, оказанию медицинской помощи при несчастных случаях, проверку знаний требований по охране труда.

- Правильно применять средства защиты

- Немедленно извещать руководителя о любой угрожающей жизни и здоровью людей ситуации.

7. Социальные гарантии, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Руководитель и профсоюз обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.2. Специалистам МКУК «Зареченский КДЦ», постоянно проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилого помещения и (или) коммунальных услуг. Перечень должностей специалистов определен Постановлением администрации Новосибирской области от 16.06.2005 № 35 и Законом Новосибирской области от 06.12.2013 N 380-ОЗ

«О порядке и условиях предоставления компенсаций расходов на оплату жилого помещения и (или) коммунальных услуг отдельным категориям граждан, проживающих на территории Новосибирской области».

7.3. Работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста оказывается материальная помощь в размере 1000 рублей из средств профкома.

7.4. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработка по основному месту работы.

Оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

- 8.1.** Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.
- 8.2.** Профком признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.
- 8.3.** Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование.
- 8.4.** Членам выборных профсоюзных органов предоставляется до 5 часов в месяц для выполнения профсоюзной работы.
- 8.5.** Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1%.
- 8.6.** При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.
- 8.7.** Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.
- 8.8.** Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенными в коллективный договор

- 9.1.** Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.
- 9.2.** В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.
- 9.3.** Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на

время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение одного года.

9.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

10. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

10.2. После подписания коллективного договора работодатель в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устраниТЬ все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений кол. договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениям.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания.

10.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

10.7. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Список подразделений КДЦ на которые распространяется коллективный договор

1. Дом культуры с. Заречного
- 2.Библиотека с. Заречного
- 3.ДО с. Гаревка
- 4.Библиотека ДО с. Гаревка

Список приложений к Коллективному договору

- Приложение №1 Положение об аттестации руководителей, творческих работников, специалистов МКУК «Зареченский КДЦ»
- Приложение № 2 Правила внутреннего трудового распорядка МКУК «Зареченский КДЦ»
- Приложение № 3 Положение о порядке исчисления и установления непрерывного стажа работы в МКУК «Зареченский КДЦ»
- Приложение № 4 Положение о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников МКУК «Зареченский КДЦ»
- Приложение № 5 Положение по оплате труда руководителя муниципального казённого учреждения культуры Заречного сельсовета Тогучинского района Новосибирской области
- Приложение № 6 Положение об оплате труда работников МКУК «Зареченский КДЦ»
- Приложение № 7 Положение о стимулирующих выплатах работникам МКУК «Зареченский КДЦ»
- Приложение № 8 Положение об организации работы по ОТ МКУК «Зареченский КДЦ»
- Приложение № 9 Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
- приложение№ 10 Соглашение по ОТ МКУК «Зареченский КДЦ»
- Приложение № 11 - Положение об организации платных услуг МКУК «Зареченский КДЦ»