

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Подгорнский центр культуры и досуга»

на 2023 - 2025гг.

Коллективный договор принят на собрании работников
«26» декабря 2022г протокол № 5.

с. Подгорное

АДМИНИСТРАЦИЯ
ЧАЙНСКОГО РАЙОНА
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (СОГЛА-
ШЕНИЕ) ЗАРЕГИСТРИРОВАН № 10 (2022)
«30» декабря 2022 г.

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовые основы коллективного договора

На основании Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" администрация организации и работники заключили настоящий договор.

1.2. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности предприятия, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы предприятия, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований трудового законодательства.

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: **Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Подгорнский центр культуры и досуга»**, в лице директора **Буниной Ларисы Степановны**, именуемого далее «работодатель» и **работники организации** в лице **председателя райкома профсоюза работников культуры Власовой Лидии Демьяновны**, далее «райком».

1.4. Предмет договора

1.4.1. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

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

1.4.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон отраслевого тарифного, областного соглашений, отраслевого территориального Соглашения.

1.4.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.4.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников

работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения организации;
- обеспечить сохранность имущества организации;
- учитывать мнение представителей работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, планов, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества организации;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшение условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

работники обязуются:

- выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- содействовать улучшению качества обслуживания досуга населения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Сфера действия договора

1.5.1. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.5.2. Дополнительные льготы и гарантии сверх установленных норм Трудового кодекса РФ предоставляются всем работникам организации.

1.5.3. Настоящий коллективный договор заключен на три года. Он вступает в силу с 01.01.2023г.

1.5.4. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по согласованию между представительным органом работников и руководителем организации.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

1.5.5. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

1.5.6. Приложения к КД являются обязательными и неотъемлемыми его частями.

Раздел 2**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы (ст.58 Трудового кодекса РФ).

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, на время выполнения временных работ, с лицами, работающими в данной организации по совместительству и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст.59 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.3. Прием на работу специалистов производится на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается администрацией с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию. Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечивать работой в течение действия трудового договора.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.1. Трудового кодекса РФ.

2.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются предварительно с участием представительного органа работников.

2.7. Работодатель и представительный орган работников обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизаций, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.

2.8. Ликвидация организации, ее подразделения, изменение организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществляются только после предварительного уведомления представителей работников (не менее чем за три месяца) и проведение с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников. (Ст. 82 ТК РФ).

2.9. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее чем за два месяца, а в случае массового высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять представительному органу работников проекты приказов о сокращении численности штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 10% или более работников в течение 90 календарных дней.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- родители, имеющие детей до 18-летнего возраста.

2.11. Лица, уволенные по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

2.12. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности.

2.13. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязуется по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст.261 Трудового кодекса РФ). Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, п.3, пунктам 5-8, 10, 11 ст.81 Трудового кодекса РФ).

2.14. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- с учетом мнения представительного органа работников, ввести режим неполного рабочего времени на срок до двух месяцев или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 Трудового кодекса РФ);
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками и совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников;

– предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

2.15. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.16. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (см.ст.82 Трудового кодекса РФ)

2.17. Лицам, получившим уведомление по п.1 или по п.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.18. Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст.75 Трудового кодекса РФ), прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно при сокращении численности или штата работников (см. п.2. ст.81 Трудового кодекса РФ), если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.19. Высвобождаемым работникам предоставляются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации (см. ст.180 Трудового кодекса РФ).

2.20. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель:

- организует за свой счет подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в пределах утвержденных смет);
- гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже одного раза в 5 лет (в пределах утвержденных смет);
- проводит аттестацию работников для определения уровня профессиональной подготовки.

Раздел 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, графиками сменности, согласованными с представителями работников.

3.2. Продолжительность рабочего времени для мужчин устанавливается 40 часов в неделю. Женщинам, как работающим в сельской местности, а также как работающим на территории, приравненной к районам Крайнего Севера, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (в соответствии с законодательством) – 36 часов в неделю

3.3. Стороны установили, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также:

- лица, частично утратившие профессиональную работоспособность на производстве,
- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет,
- для лиц, в отношении которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда. Уменьшение рабочего времени меньше, чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час при пятидневной рабочей неделе (ст.95 Трудового кодекса РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.5. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК РФ) и составляет 1 час в течение рабочего дня в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней, как работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 116 ТК РФ).

3.8. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью в зависимости от стажа работы. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска и перечень должностей, при замещении которых работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск установленный в Положении об оплате труда МБУК «Подгорнский ЦКиД».

Работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск до 2-х календарных дней за отсутствие больничного листа в течение рабочего года.

Выплату расходов за дополнительно предоставленные дни отпуска производить в пределах общей сметы расходов.

3.9. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

3.11. Отпуска предоставляются вне графика:

- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

3.12. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, на основании письменного заявления работников следующим категориям работников (помимо указанных в ст.128 Трудового кодекса РФ):

- а) родителям, имеющим детей в возрасте 14 лет;
- б) родителям, имеющим ребенка-инвалида;
- в) работникам для ухода за престарелыми родителями;

3.13. Предоставляются оплачиваемые отпуска (из фонда оплаты труда) по заявлению сроком до 3-х дней с сохранением заработной платы и 2 дня без сохранения заработной платы по заявлению:

- в связи с похоронами близких родственников (дети, супруги, родители, родители супругов, родные братья и сестры);
- в связи со свадьбой работника и его детей;

3.14. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (отгул). Отгулы используются в течение календарного года по мере надобности или добавляются к очередному отпуску по заявлению работника на основании приказа Работодателя.

3.15. Предоставлять бесплатный проезд до места лечения или отдыха 1 раз в 2 года.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты работников за счет роста эффективности производства, внедрения новой техники и технологии прогрессив-

ных систем оплаты и премирования работников, увеличения гарантированной тарифной части заработка.

Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, систем и положений об оплате труда и премировании, утвержденными с учетом мнения представительного органа работников.

4.1. Сумма средств, направляемых на фонд оплаты труда, распределяется согласно штатного расписания.

4.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере 50 % от тарифной ставки (должностного оклада) при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.3. Работникам организаций выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы (при наличии экономии фонда оплаты труда) в соответствии с Положением о премировании.

4.4. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

4.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 8 и 23 числа каждого месяца с выдачей расчетных листов.

4.6. За работу в нерабочие праздничные дни работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых отгула за 1 праздничный день (ст.153 ТК РФ).

4.7. Работодатель ежемесячно извещает работников в письменной форме о составных частях заработка, удержаний и сумме, подлежащей выплате, в форме расчетного листа, согласованного с профсоюзом (ст.136 ТК РФ).

4.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК).

Раздел 5 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились рассматривать социальные гарантии в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

5.1. Многодетным и одиноким матерям предоставляется право первоочередного получения льготных путевок в детские оздоровительные лагеря.

5.2. Администрация совместно с профкомом выдвигает работников на награждение Почетной грамотой Администрации Чаинского района и Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

5.3. При увольнении в связи с выходом на пенсию (впервые) выплачивается единовременное вознаграждение в зависимости от стажа работы (не менее 10 лет) в организации: 1 оклад из фонда экономии заработной платы.

5.4. Работодатель обеспечивает оплату учебных отпусков работникам при совмещении работ с обучением в любых образовательных учреждениях. При экономии средств фонда оплаты труда оказывать материальную помощь при получении образования по специальности в размере 3 (трех) тысяч рублей на 1 экзаменационную сессию в год.

Раздел 6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с Основами законодательства об охране труда работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические

условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее.

6.1. Работодатель обязуется:

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для работников;
- обеспечивать инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается;
 - обеспечивать обязательные предварительные медицинские осмотры работников (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности). Медицинские осмотры проводятся за счет организации;
 - не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний;
 - оборудовать в каждом учреждении санитарно-бытовой уголок, обеспечить учреждения смывающими средствами, предметами гигиены;
- представительный орган работников и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда и тепловым режимом на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников;
- расследовать и вести учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- в организации создается и действует на паритетных началах совместный комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и представительного органа работников в количестве 3 человек.

6.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным мерам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодически (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- проводить на рабочих местах ежемесячные санитарные дни.

Раздел 7

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

7.2. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее выборного профсоюзного органа как полномочного представителя трудового коллектива, как социального партнера.

7.3. Выборный профсоюзный орган берет на себя обязательства защищать права работников, оговоренные в ТК РФ и КД;

7.4. Работодатель обязуется содействовать выборному профсоюзному органу по проверке выполнения настоящего КД, соблюдению законодательных норм и Трудового кодекса РФ.

7.5. Администрация включает профком в перечень подразделений для обязательной рассылки приказов, распоряжений, положений, других документов по регулированию трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников или обеспечивает профкому доступ профкому ко всем документам по указанным направлениям.

7.6. Стороны договорились: выборный проф-союзный орган проводит свои мероприятия в рабочее время по следующим вопросам:

- переговоры с администрацией по заключению КД, внесению дополнений и изменений, контроль за выполнением КД;
- заседания профкома;
- заседания комиссий профкома;
- рассмотрение жалоб и обращений членов профсоюза и других работников.

7.7. Профсоюзный комитет вносит предложения работодателю о принятии необходимых нормативных положений по организации и оплате труда, по охране труда и другим социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений.

Работодатель обязуется рассмотреть предложения, проекты и в месячный срок сообщить письменно мотивированный ответ профоргану.

7.8. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников с учетом мнения профсоюзного органа. Проекты соответствующих решений направляет в профорган не менее чем за 2 недели до принятия, во время которых профком рассматривает проекты данных решений и сообщает свое мотивированное мнение работодателю.

Невыполнение настоящих требований любой стороной дает основания признать нормативный акт не имеющим юридической силы.

7.9. Стороны договорились: председателю профкома, членам профкома, председателям комиссий, не освобожденным от основной работы, предоставляется 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных задач и уставных функций.

7.10. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает в общем порядке командировочные расходы членам профсоюзных органов при краткосрочной профсоюзной учебе (в пределах утвержденных смет).

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

8.1. Настоящий КД заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет.

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

8.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.4. Изменения и дополнения в КД вносятся в течение всего срока действия только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для его заключения.

8.5. Изменения и дополнения в КД, улучшающие права и интересы работников рассматриваются на расширенном заседании профкома и администрации. Изменения и дополнения в КД, улучшающие права и интересы работников вносятся только после рассмотрения и принятия на собрании трудового коллектива.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения КД и его приложений, содействовать реализации их прав и гарантий, предусмотренных в настоящем КД.

8.7. Контроль за исполнением КД осуществляют обе стороны, его подписавшие.

8.8. Ежегодно делать анализ выполнения всех разделов коллективного договора.

Директор МБУК «Подгорнский ЦКиД»
И.С. Бунина

Председатель райкома профсоюза
работников культуры *В.П.* Л.Д. Власова

М.П.



М.П.

