

Утверждаю:
Директор МУК «Дружба»
_____Л.В.Носырева
от « 15 » января 2020 г.

Согласовано:
Профгруппорг МУК ДК « Дружба»
_____Л.В.Горячева
от «15» января 2020 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального учреждения культуры
Дом культуры «Дружба» п. Беркакит
на 2020– 2022 года**

Принят на собрании трудового коллектива
« 15 » января 2020 г.
Протокол № 1

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Профессионально – творческая деятельность

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Раздел 8. Социальное страхование

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

Раздел 10 Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию .

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении культуры Дом культуры «Дружба», устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Администрация муниципального учреждения культуры Дом культуры «Дружба», в лице директора Носыревой Людмилы Васильевны именуемого далее «Работодатель», и работники МУК ДК «Дружба», в лице Профгруппорга коллектива Горячевой Лии Викторовны, избранной на собрании трудового коллектива (далее «Работники»).

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3(три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Работодатель признает представителя, избранного работниками единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение представителя, избранного работниками:

- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по введению Положения о порядке формирования оплаты труда;
- по утверждению графика отпусков;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с представителем, избранным работниками.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору:

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

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (глава 11).

1.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

1.8. Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Профессионально – творческая деятельность:

2.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение профессиональной деятельности работников по эффективному использованию ими функциональных обязанностей.

Основные задачи сторон:

- сохранение, возрождение и развитие культурных национальных традиций, обрядов, обычаев, художественного самодеятельного творчества;
- распространение культурных ценностей и приобщение к ним разных слоев населения;
- создание кружков самодеятельно-художественного и технического творчества, развитие клубов по интересам;
- организация работы театрально-зрелищных, танцевально-развлекательных мероприятий;
- осуществление подготовки и проведение тематических мероприятий, концертов, праздников, театральных представлений, балов, дискотек, выставок;
- привлечение для проведения культурно-досуговых мероприятий коллективы и исполнителей;
- осуществление других видов культурно-творческой, культурно-воспитательной, познавательной и рекреативно - развлекательной деятельности.

2.2. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и профессионально-творческую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.4. Работодатель обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и .качественного выполнения работниками заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель предусматривает средства для организации подготовки переподготовки и повышения квалификации работников культуры и организует профессиональное обучение работников за счет бюджетных средств в соответствии с Положением о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников не реже 1 раза 5 лет (в зависимости от специальности).

3.2. Работодатель принимает решение о массовом высвобождении работников только после консультации с представителем трудового коллектива.

3.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Законом о занятости населения в РФ, а именно:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178,179,180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в той же организации с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

3.4. Представлять профгруппоргу не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.5. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

3.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

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

- предпенсионного возраста.

- проработавшие на предприятии свыше 10 лет.
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитавшие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.8. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

Раздел 4. Режим труда и отдыха:

Работодатель и Работники договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общие выходные: суббота, воскресенье. (При сохранении полной заработной платы возможно установление меньшей продолжительности).

4.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики).

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

4.5. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем:

Специалистам - 14 дней, и за работу в районе Крайнего Севера- 24 календарных дня.

Техперсоналу - за работу в районе Крайнего Севера – 24 календарных дня.

4.6. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на 2 части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 2 дня до его начала.

4.8. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- в связи с вступлением в брак работника - 3 дня;
- рождение детей - 3 дня
- празднования юбилея, других значимых дней - 1 день;

4.9. Работнику на основании письменного заявления предоставляется :

- отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона(«О ветеранах»)).

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и работники договорились:

5.1. Форма и система оплаты труда определяются Положением о порядке формирования оплаты труда (Приложение № 2).

5.2. Минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не могут быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного на территории района трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.3. Персональные надбавки и единовременные премии отдельным квалифицированным работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах средств направленных на оплату труда.

5.4. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством.

5.5. Списки работников, которым устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласовываются работодателем с представительным органом работников.

5.6. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца.

- аванс не позднее 21 числа

- окончательный расчет за месяц не позднее 06 числа

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

5.9. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

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

6.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства в размере не менее 3 тыс. руб.

6.2. Организовать за счет средств учреждения своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.3. Обеспечить учреждения культуры медицинскими аптечками.

6.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель обязан предоставлять компенсации в порядке, установленном законодательством РФ, бесплатно обеспечивает за счет средств учреждения работников сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.5. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой, в соответствии ст.73 ТК.

6.6. В случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве, помимо обязательств, предусмотренных законодательством, работодатель обязуется выплачивать за счет средств работодателя единовременное пособие каждому иждивенцу в размере 2000 рублей.

6.7. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.8. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации (в форме трехступенчатого контроля) и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.9. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.10. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

Социальное и медицинское обслуживание

Работодатель обязуется:

7.1. Возмещение вреда, причиненного работникам увечья,

профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, производится в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.2. Перевозить в лечебные учреждения работников учреждения культуры, заболевших или получивших травму на месте работы, за счет учреждения.

Раздел 8. Социальное страхование

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Работодатель осуществляет за счет средств организации помимо обязательного социального страхования иные выплаты, в том числе:

- выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в размере 5000 рублей;
- выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере 5000 рублей;
- Обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению обязательных медицинских осмотров работающих.

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным 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 ТК РФ и нормативно-правовыми актами Республики Саха (Якутия).

9.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

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

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора 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.

10.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

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

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания.

10.5. Работодатель и профгруппорг коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

10.7. Стороны ежегодно 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.

10.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о порядке формирования фонда оплаты труда муниципального учреждения культуры Дом культуры «Дружба» п. Беркакит.