

Представитель трудового коллектива
МКУК - ДК с. Кутана
А.В. Платонова
Платонова 2020 года

Утверждаю:
Директор МКУК - ДК с. Кутана
Ю.П. Егорова
2020 года



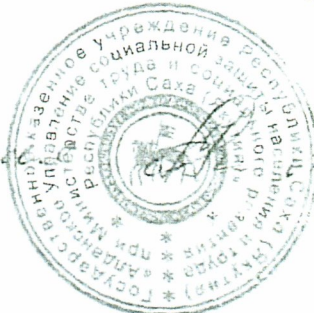
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального казенного учреждения культуры
- Дом Культуры с. Кутана муниципального
образования «Национальный наслег «Анамы»
Алданский район РС(Я)*

*Зарегистрирован с запиской в ТКЧ РС(Я)
"Алданское УСЗН при МТ и СР РС(Я)"
от 11.08.2021 г. 23-21*

*Руководитель Управления *А.В. Платонова* *Мигуров В.В.**

С. Кутана



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное казенное учреждение - Дом Культуры с. Кутана муниципального образования «Национальный наслег Анамы» Алданский район РС(Я) в лице директора Егоровой Юлии Прокопьевны, именуемого далее «Работодатель» и работники учреждения, в лице Платоновой Анны Валерьевны.

1.2. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, «О занятости населения в Российской Федерации», "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных правовых актов РФ и РС(Я), содержащих нормы трудового права;

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем, работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников учреждения и их членов семьи;

1.4 Предметом настоящего договора являются взаимные обязанности сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучение, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами;

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников коллектива, независимо от срока действия трудового договора (работающих по срочному трудовому договору и работающих по договору на неопределенный срок), а также работников, не являющихся членами профсоюза;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот);

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Трудовые договора, заключаемые с работниками, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором;

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с работодателем организации, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его;

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников;

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с положениями, установленными Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Общие обязательства

2.1. Работодатель признает Профком единым представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях;

2.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе работникам учреждения, присутствующими профсоюзам методами и средствами, и вносить предложения по ее совершенствованию. Вести переговоры (консультации) с руководителем, в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора;

Раздел 3. Обязанности работника

Работник обязан:

3.1. качественно и своевременно исполнять свои служебные обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностными обязанностями;

3.2. соблюдать Конституцию РФ, Федеральные законы, Конституцию РС (Я), Законы РС(Я), иные нормативные правовые акты, Устав учреждения;

3.3. исполнять все задания и поручения руководителя учреждения и своих вышестоящих руководителей, за исключением незаконных;

3.4. поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения должностных обязанностей;

3.5. добросовестно выполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

3.6. при выполнении должностных обязанностей соблюдать нормы и правила охраны труда и техники безопасности;

3.7. хранить государственную, служебную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан; соблюдать установленный распорядок трудового дня и служебную дисциплину.

3.8. Беречь имущество муниципального образования, соблюдать порядок на рабочем месте;

3.9. Соблюдать трудовую дисциплину;

3.10. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди коллег;

3.11. Принимать активное участие в общественной жизни коллектива.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего (служебного) времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (служебным распорядком), утвержденными Работодателем;

4.2. Стороны договорились, что в учреждении продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для всех работников, для женщин 36-

часовая рабочая неделя. Начало рабочего дня 9-00 часов, окончание рабочего дня 17-00 часов (пятница с 09:00 до 12:00 для женщин). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что при полной рабочей неделе;

4.3. Особый режим работы – ненормированный рабочий день устанавливается всем работникам учреждения.

4.4. Для работников учреждения устанавливается пятидневная служебная (рабочая) неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье);

4.5. Продолжительность рабочего времени сокращается на один час накануне праздничных нерабочих дней. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени;

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Перерыв на обед предоставляется работнику с 12:00 до 13:00 часов;

5.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (еженедельный непрерывный отдых),

5.3. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни работников производится по приказу работодателя с оплатой не менее двойной ставки за фактически отработанное время, либо предоставлением дней отдыха по желанию работника, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем;

5.5. Работнику учреждения устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

5.5.1. основной отпуск – 28 календарных дней

5.5.2. дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

5.5.3. дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, для работников учреждения:

- начальник учреждения – 12 календарных дней
- главный специалисты учреждения – 7 календарных дней
- главный бухгалтер учреждения – 7 календарных дней

5.6 Работнику учреждения оплачивается проезд в отпуск и обратно в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Согласно статье 263 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, осуществляющим уход за детьми, могут предоставляться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней;

5.8. Согласно статье 263 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по решению работодателя, работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.10. В соответствии со статьей 262 Трудового Кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;

6.2. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

- - производить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно федерального закона № 125-ФЗ от 27.04.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

6.3. Совместно с Профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнении соглашения по охране труда;

6.4. Создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождают их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Раздел 7. Оплата труда, гарантийные компенсационные выплаты

7.1. В области оплаты труда стороны договорились:

7.1.1 Работодатель обязуется выплачивать работникам заработную плату в рублях в соответствии с трудовым договором.

7.1.2. Система оплаты труда устанавливается для работников учреждения из должностных окладов и на основании положения об оплате труда работников

7.1.3. Заработная плата перечисляется два раза в месяц, первого и шестнадцатого числа каждого месяца на банковскую карту работника;

7.1.4. Принимается материальное поощрение и стимулирование работников по результатам труда согласно положению о стимулировании.

7.1.5. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к должностным окладам за выслугу лет согласно положения об оплате труда. Надбавки выплачиваются за счет бюджетной сметы учреждения.

7.1.6. Экономия фонда оплаты труда по итогам года распределяется в виде денежного вознаграждения по приказу работодателя;

7.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

7.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173 Трудового Кодекса РФ;

7.4. Работники один раз в два года имеют право на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска, включая стоимость проезда и провоза багажа до 30 килограмм к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи мужу и жене, несовершеннолетним детям), при предоставлении подтверждающих документов;

7.5. Неработающие члены семьи работника могут воспользоваться правом на оплачиваемый проезд независимо от времени использования отпуска работника, исключительно в пределах календарного года, при наличии у работника права на оплачиваемый проезд;

7.6. Производить работникам администрации- юбилярам (50, 55, 60, 65 лет) единовременную выплату в размере месячной заработной платы, за счет бюджетной сметы учреждения;

7.7. Производить единовременную выплату в размере 5000 рублей бывшим работникам – юбилярам, вышедшим на пенсию, которым исполняется 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90, 95, за счет бюджетной сметы учреждения;

7.8. Работникам выплачивается единовременная материальная помощь за счет бюджетной сметы учреждения; в случаях:

- рождение ребенка – в размере 10 000 рублей;
- вступления работника в брак (впервые) – в размере 10 000 рублей;
- смерти членов семьи (матери, отца, супруга, детей, родных (братьев и сестер) – в размере 10 000 рублей;
- ухода на заслуженный отдых в размере месячной заработной платы.

7.9. В случае смерти работника, родственникам выплачивается материальная помощь в размере месячного ФОТ, руководство также может оказать помощь организации похорон.

Раздел 8. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

8.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в *письменной* форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении;

8.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации;

8.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предусмотрено статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

8.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, или сокращением численности, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего месячного заработка;

8.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

8.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 9. Социальные гарантии, медицинское обслуживание работников

9.1. Работодатель гарантирует заключение договора со страховой компанией на медицинское страхование муниципального служащего и на медицинское обслуживание с поликлиниками, диагностическими центрами и больницами министерства здравоохранения РС(Я);

9.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год медосмотра, выделять помещение, предоставлять транспорт для медицинских работников;

9.3. Работодатель обязуется предоставлять социальные гарантии, предусмотренные законодательством РФ, РС(Я);

Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

10.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1 % заработной платы;

10.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора;

10.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

Раздел 11. Другие вопросы

11.1 Работодатель и Профком принимают на себя обязательство по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

11.2 Работодатель выделяет из сметы денежные средства на проведение мероприятий по внедрению среди работников здорового образа жизни;

11.3 Проведение мероприятий по заключению договоров на аренду спортивного зала, приобретение билетов для посещения спортивно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий работниками производит Профком;

11.4 Профком:

- Организовывает спортивные соревнования между отделами;
- Организовывает выход коллектива на отдых, в том числе с организацией коллективной рыбалки, сбора ягод, грибов;

- Осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;
- Профком вправе оплатить работникам, при наличии средств, до 50 % от стоимости билетов, абонементов, приобретаемых работниками (в составе организованных групп работников не менее 10 человек) для посещения спортивно-оздоровительных залов, бассейнов.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения;

12.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

12.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения;

12.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры;

12.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

12.6 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит работу своими силами и активистами, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

12.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством;

12.8. На основании личных заявлений работников – членов профсоюза работодатель обязуется отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию;

12.9. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;