

«Утверждаю»

Представитель работодателя:
директор ММБУК
«Новосильское КДО»

Паплик Л.П.
(ФИО)

(подпись)

25 » марта 2020г.

«Согласовано»

Представитель работников:
председатель профсоюзного комитета

Сыщевич О.С.
(ФИО)

(подпись)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ «НОВОСИЛЬСКОЕ КУЛЬТУРНО – ДОСУГОВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ» на 2020-2023 годы

Коллективный договор прошел регистрацию в органе по труду отдела по экономике, предпринимательству и торговле администрации Новосильского района

Регистрационный номер № 61 от «26» марта 2020г.

Главный специалист по труду М.Я. Лунина М.Я.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ММБУК «Новосильское КДО» Паплик Л.П. и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации ММБУК «Новосильское КДО» Сыцевич О.С., в целях развития социального партнерства, обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации.
- 1.2. Коллективный договор разработан в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ФЗ ПС), Законами «О социальном партнерстве в Орловской области», «Об Орловской областной и территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений», «Об охране труда в Орловской области», «Об основах законодательства Российской Федерации о культуре».
- 1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения, Соглашения между Коллегией администрации, Федерацией профсоюзов и объединением работодателей Орловской области (РС), Отраслевого соглашения между отделом культуры и архивного дела администрации Новосильского района и райкомом профсоюза работников культуры Новосильского района.
- 1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета единственным представительным органом работников. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом (ст. 29,30,8,372 ТК РФ).
- 1.5. На работников, не являющихся членами профсоюза, настоящий коллективный договор распространяется при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет Новосильского райкома профсоюза работников культуры через МКУЦБУКДО бухгалтерию) в размере 1% зарплаты. (ст. 377 ТК РФ)
- 1.6. Из представителей сторон социального партнерства создается постоянно действующая двухсторонняя комиссия, которая проводит коллективные переговоры, разрабатывает проект коллективного договора и осуществляет контроль за его выполнением. Стороны представляют друг другу необходимую информацию. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется: сторонами социального партнерства и комиссией систематически, собранием работников 2 раза в год по итогам полугодия и года (ст. 35-37, 51 ТК РФ).

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников организации под роспись, а вновь поступающих работников при их приеме на работу (ст. 22,68 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, а также при смене руководителя организации.

1.9. В период подготовки нового коллективного договора и до его принятия действует ранее принятый договор.

Изменения и дополнения в период действия коллективного договора вносятся в установленном порядке по обоюдному согласию и по инициативе одной из сторон в соответствии с действующим законодательством. В течение срока действия коллективного договора любая из подписавших его сторон вправе вносить предложения, дополнения, и изменения.

1.10. Данный коллективный договор вступает в силу с момента его подписания договаривающимися сторонами, действует в течение трех лет и может быть продлен на следующие три года по обоюдному согласию сторон совместным решением в установленном порядке.

2. Рабочее время и время отдыха.

2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

2.2. Для работников ЦДК устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2(двумя) выходными днями. В сельских Домах культуры для работников установлена шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы, перерывов на отдых и питание определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189,190,103 ТК РФ)

2.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97-99,101 ТК РФ. (Приложение №1)

2.4. К работе в выходные и нерабочие дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя (ч.5 ст. 113 ТК РФ) и с оплатой в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ или предоставлением отгулов.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях предусмотренным п.п. 1-3 ч. 3 ст. 113 ТК РФ (для предотвращения аварий, катастроф и т.п.).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Один оплачиваемый выходной день раз в три года предоставляется в общем порядке всем работникам, подлежащим диспансеризацию. Для отдельных категорий работников полагается два оплачиваемых дня каждый год:

- не достигших пенсионного возраста по старости (в т.ч. досрочно), в течение пяти лет до наступления такого возраста;

- являющимися пенсионерами по старости или по выслуге лет.

2.5. Всем работникам ММБУК «Новосильское КДО» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114,115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. (ст. 267 ТК РФ)

2.6. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. (ст. 123 ТК РФ)

2.7. В соответствии со ст.116-119 ТК РФ предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- отпуск многодетному отцу или многодетной матери по ТК РФ предоставляется в удобное время (в соответствии со статьей 262.2 ФЗ от 11.10.2018 № 360). Таким образом, время отпуска должно быть обусловлено желанием многодетного работника, а не производственной необходимостью. Основным критерием для получения такой льготы является возраст детей. Все дети в семье должны быть младше двенадцати лет.

- 7 календарных дней – Работникам, проживающим в зоне с социально-льготным статусом;

Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются:

- 1 день за каждые 5 лет непрерывного стажа работы в культуре;

- 3 календарных дня – в случае смерти близких родственников (супруги, родители, дети, родные братья, сестры);

- 1 день за работу с использованием компьютерной и множительной техники;

- За активное участие в общественной жизни – 3 – календарных дней;

- 1 сентября всем женщинам, имеющим детей первоклассников – 1 календарный день;

2.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, их продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ)

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

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- со свадьбой самого работника и его детей - до 5 календарных дней;
- переездом на новое место жительства - 3 дня;
- с рождением ребенка (отцу) - до 5 дней;
- На похороны близких родственников – 3 календарных дня;

В других случаях – по договоренности между работником и работодателем.

2.9. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего, начального профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, независимо от организационно правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, в порядке, установленном статьями 173-177 ТК РФ.

3. Оплата труда.

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии со ст.135 ТК РФ.

3.2. В ММБУК «Новосильское КДО» устанавливается отраслевая система оплаты труда: на основе должностных окладов, стимулирующих и компенсационных надбавок. (Приложение №5)

3.3. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.д.).

3.4. Минимальная оплата труда штатных работников не менее минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Работодатель обязуется:

3.5. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 5 и 20 числа каждого месяца на банковские карты работников.

3.6. Внеплановые авансы могут выдаваться работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 0,4 месячного заработка.

3.7. Работодатель, исходя из экономии Фонда оплаты труда, доплачивает за расширенную зону обслуживания, совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 1 должностного оклада совмещаемой профессии (должности) ст. 151 ТК РФ.

3.8. Работникам, имеющим Почетное звание, награжденным Почетными правительственными знаками - до 20% должностного оклада.

3.9. Работники, которые получают доплаты или разрешение на совмещение профессии (должности), расширенную зону обслуживания (до 3-х месяцев), являются штатными работниками, обязательно выполняющими в полном объеме «Должностные инструкции» и Правила внутреннего трудового распорядка».

4. Охрана труда.

4.1. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. ст. 22, 211-212 ТК РФ).

4.2. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

4.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении творческих и технологических процессов;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям охраны труда, по охране труда в ММБУК «Новосильское КДО»;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшему первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение с учетом мнения уполномоченного работниками органа инструкции по охране труда для работников.

14. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с обязательной денежной выплатой возмещения вреда.

15. Работники обязуются:

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

проходить периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, за счет средств работодателя.

извещать немедленно руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в организации или ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

5. Обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора (Приложение 2л).

5.2. При приеме на работу в 2020 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки. Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если до 01.01.2021 года подобное заявление от сотрудника не будет получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения. Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по желанию работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался, либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить ее почтовым отправлением, с уведомлением о вручении.

5.3. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращение численности и штата, с участием профсоюза. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза

по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома (ст. ст. 82, 373 ТК РФ).

1.4. Извещать работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника, не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

1.5. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности и штата, предоставлять не менее 1 дня в неделю для поиска работы.

1.6. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

1.7. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата помимо категорий, предусмотренных статьёй 179 ТК РФ:

лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет, за 3 года до выхода на пенсию.

работникам, проработавшим в ММБУК «Новосильское КДО» свыше 15 лет,

одиноким матери, имеющие детей до 16 лет или инвалида до 18 лет,

беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

6. Социальные гарантии.

6.1. Своевременно перечислять средства в государственные внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд.

6.3. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

6.4. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ и администрацией Орловской области.

• при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

• при направлении в служебные командировки (сутки 100 рублей);

• при исполнении государственных или общественных обязанностей;

• при совмещении работы с обучением;

• при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

• при представлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

• в некоторых случаях прекращения трудового договора;

• пенсионеры могут устраиваться на работу согласно трудовому договору, получение ежегодного оплачиваемого отпуска, работать по совместительству.

Каждый год могут взять два дополнительных оплачиваемых выходных дня, на

предоставление диспансеризации. Могут уволиться без отработки 14 дней. Могут

взять дополнительный неоплачиваемый отпуск длительностью 14 дней.;

- в связи с призывом работника на военную службу (выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка);
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях предусмотренных законодательством РФ;
- при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся по приказу Работодателя.

6.5. Работодатель:

В пределах Фонда оплаты труда выплачивает работникам (Приложение 3):

- Материальную помощь:
 - за долголетний, добросовестный труд, непрерывный стаж работы
 - 10 лет — 100 % должностного оклада,
 - 20 лет — 125 % должностного оклада,
 - 30 лет — 150 % должностного оклада,
 - 40 лет — 200 % должностного оклада;
 - к профессиональному празднику работников культуры 10 % МРОТ, постоянно работающим работникам учреждений культуры (кроме совместителей, временных и сезонных);
 - юбилярам в 50, 60, 70, 75 и каждые последующие 5 лет — 100 % должностного оклада;
 - уходящим на пенсию со стажем работы в культуре более 10 лет - в размере 2-х должностных окладов;
 - впервые вступившим в брак — в размере 50% МРОТ;
 - при рождении ребенка в размере 50% МРОТ, одному, постоянно работающему родителю;
 - матерям неполных семей, воспитывающим ребенка до 15 лет ежегодно, в день рождения ребенка — 50% МРОТ;
 - в связи с продолжительной болезнью (более трех недель) 50 % МРОТ за месяц;
 - в случае смерти близких родственников 1,5 МРОТ, работника культуры — 3 МРОТ;
 - работникам, призванным на службу в ряды российской армии — 1 МРОТ;
- Премии к праздничным датам, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и иные премии выплачиваются при наличии экономии ФОТ по приказу Работодателя;
- Устанавливает доплаты и надбавки к должностным окладам:
 - за расширение зоны обслуживания в размере до одного должностного оклада занимаемой должности (профессии) .
 - имеющим Почётное звание, награждённым Почётными правительственными знаками до 20 % должностного оклада.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

Работодатель обязуется:

7.1. В целях создания условий для участия профкома в принятии решений, вызывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

- предоставлять профкому информацию о деятельности организации,

- гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома на совете при директоре,

- гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях,

- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и контроля за выполнением коллективного договора, сведения по социально-трудовым вопросам (ст. ст. 22,37,51-53 ТК РФ),

- осуществлять поощрение работников и представление их к ведомственным и государственным наградам с учётом мнения профкома.

7.2. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время.

7.3. Ежемесячно удерживать и одновременно с выплатой заработной платы перечислять на счёт профкома членские взносы членов профсоюза и ежемесячные выплаты работников, не являющихся членами профсоюза (по спискам профкома, составленным на основании заявлений работников – ст. 377 ТК РФ).

Регистрацию и хранение таких заявлений осуществляет профком.

Работодатель и профком пришли к соглашению что:

7.4. Настоящий коллективный договор обеспечивает гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождается от основной работы (ст. 374 ТК РФ), освобождённым профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

7.5. Профком осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)