

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения культуры

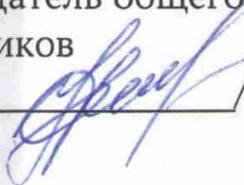
«Многофункциональный культурный центр»

Ключевского района Алтайского края

на 2023 - 2026 годы

Представитель работников

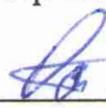
Председатель общего совета
работников

 /О.М. Семенчук

« 25 » мая 2023 года

Представитель работодателя

Директор МБУК «МКЦ»


_____ К.С. Осинина
М.П. 

«25» мая 2023 года

Коллективный договор зарегистрирован
центром занятости населения управления
социальной защиты населения по городу,
району (далее - «ЦЗН») Ключевскому
« 29 » 05 2023 года

Регистрационный номер 6

Работник ЦЗН, ответственный за
выполнение административной
процедуры государственный

Печать



ЦЗН О.Н. Блинова О.В.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем муниципального бюджетного учреждения культуры «Многофункциональный культурный центр» Ключевского района Алтайского края, в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель муниципального бюджетного учреждения культуры «Многофункциональный культурный центр» Ключевского района Алтайского края, в лице их представителей. Представитель работников - председатель совета трудового коллектива О.М. Семенчук, представитель работодателя - директор МБУК «МКЦ» К.С. Осинина, действующая на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с муниципальным бюджетным учреждением культуры «Многофункциональный культурный центр» Ключевского района Алтайского края.

1.3. Формами участия работников в управлении организацией являются:

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- получение от работодателя ежегодно информации по вопросам: *реорганизации организации;

*профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в администрацию соответствующие предложения и участвовать в заседаниях администрации при их рассмотрении.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. Срочный трудовой договор заключается при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.3. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 36 часов в неделю для женщин и 40 часов для мужчин.

3.2. По заявлению работника работодателем может быть рассмотрен вопрос о сокращенном режиме рабочего времени в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также непредусмотренных им, если изменение установленного режима существенно не отразится на нормальном функционировании учреждения.

3.3. Исходя из специфики работы учреждений, относящихся к отрасли культуры и занимающихся культурным обслуживанием населения, работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени, привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни с дальнейшей компенсацией за отработанное время согласно ст. 153 ТК РФ.

3.4. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

3.5. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников организации устанавливается не менее 28 календарных дней.

3.6. Очередность предоставления ежегодного отпуска определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя от работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.8. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение,

Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;

3.9. Исходя из конкретных обстоятельств, работодателем может рассматриваться вопрос о предоставлении неоплачиваемого дополнительного отпуска, при этом общая его продолжительность не должна превышать 12 рабочих дней.

3.9.1. Дополнительный оплачиваемый рабочий отпуск, исходя из производственной необходимости, может быть разрывным от основного.

3.9.2. Работник имеет право на кратковременный 3-дневный оплачиваемый отпуск в связи:

- со свадьбой работника и его детей;
- со смертью близких родственников;

3.9.3. Работник имеет право на кратковременный неоплачиваемый отпуск по договоренности с работодателем по случаю:

- рождения ребенка;
- переездом на новое место жительства;
- в связи с другими непредвиденными обстоятельствами.

3.9.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей не должна быть менее 14 календарных дней.

3.10. Нерабочие праздничные дни предоставляются согласно ст. 112 ТК РФ с изменениями, согласно федеральному законодательству.

Рабочее время сокращается на 1 час в том случае, если праздничный день следует сразу после последнего рабочего дня (ст. 95 ТК РФ).

3.11. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой ст. 112 ТК РФ

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. При сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТОРФ):

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т. п.);

- перейти на режим неполного рабочего времени.

б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);

- лицам, перечисленным в ст. 2 закона Алтайского края «О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы»;

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

4.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации);

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- предоставлять работникам (работающим 8 часов в день), предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.4. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывающихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

4.5. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму времени, не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 2 и 17 числа.

5.3. Тарификация работников, наименование профессий рабочих и служащих производится по действующему Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных комитету Ключевского района Алтайского края по культуре и молодежной

5.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно положениям, предусмотренным ТК РФ.

5.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнением обязанностей временно отсутствующих работников, производится доплата к основному должностному окладу работника до 50% от оклада по замещаемой должности в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

5.6. Работодатель самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных и внебюджетных средств. При этом он имеет в виду, что квалификация работников, сложность выполняемых ими работ учтены в размерах ставок и окладов, определяемых на основе «Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры».

5.7. Локальные нормативные акты, предусматривающие замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа (совета трудового коллектива).

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5.8. За работником на время приостановки работ для устранения нарушений, связанных с угрозой здоровью и жизни работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель информирует принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

6.2. Согласно законодательству о труде обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МБУК «МКЦ» Ключевского района возлагаются на работодателя.

6.3. Функции работодателя:

- обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- назначает ответственных лиц за состояние охраны труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, обеспечивает их обучение не реже 1 раза в три года;
- соблюдает нормы и правила, проводит мероприятия по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- проводить инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда всех рабочих и специалистов;
- проводит специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ; Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);
- приобретает и выдает за счет собственных средств и средств социального страхования специальную одежду, моющие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами на основании результатов аттестации рабочих мест;

- организует профилактические медицинские осмотры сотрудников (диспансеризацию) согласно графику медицинского учреждения, освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время (по предоставлению документа из медицинского учреждения).

При прохождении диспансеризации в порядке, 14 предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы:

1) работников на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

2) работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 3 настоящего раздела, на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

3) работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, - на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ);

6.4. Работодатель осуществляет управление охраной труда в отрасли в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами в том числе:

- осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений и структурных подразделений по обеспечению охраны труда;
- обеспечивает безопасные и здоровые условия труда работников отрасли в соответствии с Федеральным законодательством и отраслевыми программами;
- принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма;
- организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

6.5. Работодатель совместно с представительным органом коллектива работников решает вопросы по формированию и эффективной деятельности совместных комиссий по охране труда, обучению и проверке знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников, проводит проверки условий состояния охраны труда, подготавливает совместные предложения по предупреждению несчастных случаев, производственного травматизма и профзаболеваний.

6.6. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатель обязуется оплатить все основные расходы, связанные с погребением.

6.7. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере одного среднемесячного заработка и материальная помощь на похороны близких родственников в размере 2 000 руб.

6.8. Уходящему на пенсию работнику при наличии средств экономии по фонду оплаты труда выплачивается единовременная материальная помощь в размере, не превышающем основной оклад.

6.9. Исходя из имеющихся финансовых возможностей, определенных внебюджетными источниками каждого учреждения, входящего в отрасль, работодатель предоставляет возможность их использования по дополнительным льготам, в том числе: оплату транспортных расходов, материальную помощь при рождении ребенка, многодетным семьям и другим обстоятельствам.

7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией на совете трудового коллектива.

8.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

8.3. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников по вопросам, указанным в п.8.2 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию (*не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса*).

9.2. Представительный орган работников в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

9.3. Работодатель обязуется ежегодно в начале года информировать трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективных договоров, реализации планов и программ социально-экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законом.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий.

10.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения по месту нахождения работодателя.

10.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

10.7. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу до подписания с ними трудового договора.

Стороны:

10.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

10.9. Принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путем внесения в него изменений и дополнений.