

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение культуры Тогучинского района
«Тогучинский культурно-досуговый центр»

(МБУК Тогучинского района «Тогучинский КДЦ»)

на период с 01.07.2023 по 30.06.2026 года

Директор МБУК
Тогучинского района
«Тогучинский КДЦ»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУК Тогучинского района
«Тогучинский КДЦ»

М.П.  Н.Ю. Киселева

 Е.В. Гришина

Принят на собрании трудового коллектива
« 19 » июня 2023 г.
протокол № 9 _

Подписан «20» июня 2023 года.

Регистрационный № 45-23 от « 30 » июня 2023 г.

Главный специалист УЭРП и Т
администрации Тогучинского района
Новосибирской области

 /Л.Д. Никитенко/

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.97г. № 89-ОЗ, территориально - отраслевым Соглашением между заместителем Главы администрации Тогучинского района Новосибирской области, Тогучинской районной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры и Советом работодателей работников культуры Тогучинского района с 01.04.2022 по 31.03.2025.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора МБУК Тогучинского района «Тогучинский КДЦ» являются: руководитель учреждения в лице директора Натальи Юрьевны Киселевой, именуемого далее Работодатель и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Екатерины Викторовны Гришиной.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

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

1.3. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюз (в письменном виде) представлять их интересы по коллективному договору. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1%.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны могут начать переговоры о заключении нового или продления прежнего.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Соответствие трудового договора коллективному договору

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

Порядок заключения трудового договора (эффективного контракта) и условия найма определяются Трудовым кодексом РФ (глава 11). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса. Трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

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

2. Обязанности сторон

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, участники договора обязуются:

2.1. С учетом действующего законодательства способствовать достижению положительных результатов деятельности МБУК Тогучинского района «Тогучинский КДЦ», направленных на решение основных задач в области культуры, повышение уровня заработной платы;

- улучшение социально – бытового обслуживания работников культуры, создание безопасных условий труда и охраны здоровья.

2.2. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.3. Защищать интересы учреждения культуры в органах исполнительной и представительной власти по вопросам экономической правовой поддержки их деятельности.

2.4. Содействовать соблюдению в учреждении законодательства о труде Российской Федерации.

В этих целях учреждения совместно с профсоюзом проводят разъяснительную работу в коллективах по вопросам трудового законодательства и методам хозяйствования.

3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности).

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (Приложение № 3).

Работодатель обязуется:

3.3. Проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Соглашением, в том числе:

3.4. В случае увольнения из организаций и учреждений культуры, искусства, кинематографии и художественного образования в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников высвобождаемым работникам предоставлять льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.5. При массовом высвобождении работников, связанном с ликвидацией, сокращением численности или штата, своевременно, не позднее, чем за три месяца, уведомлять соответствующий выборный профсоюзный орган учреждения культуры и службу занятости, с указанием численности и категории работников, подлежащих увольнению, причины и сроки данных мероприятий.

3.6. При определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитывать положения, предусмотренные статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюза по инициативе Работодателя, в соответствующий выборный профсоюзный орган учреждения культуры направлять проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения культуры, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Профком предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

3.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.9. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться 1 час в течение рабочего дня для поиска работы.

С письменного согласия работника, Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения культуры либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

4) в случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

Трудовым договором, или коллективным договором, могут быть предусмотрены иные случаи выплаты выходных пособий, помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

4. Режим труда и отдыха

Работодатель и профком договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, согласно утверждённому графику для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, график утверждается руководителем за 2 недели до нового года.

4.4. Установить дополнительные отпуски за ненормированный рабочий день (приложение № 9).

4.5. Не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.6. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. (ст. 122; ст. 125; ст. 126 ТК РФ)

4.7. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней – ст.128 ТК РФ.
- свадьбой самого работника – 3 дня;
- свадьбой детей - 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- прохождением ежегодного медицинского обследования – 3 дня;
- юбилейными датами (50,55,60) –3 дня;
- учебный отпуск предоставляется согласно законодательству.
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы – 1 день
- Родителям, имеющим ребенка инвалида, предоставляется оплачиваемый дополнительный отпуск - 4 выходных дня в месяц и по уважительным причинам.

4.8. 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 учреждения (необходимо учитывать 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;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска, предусмотренные ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

4.10. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и 3 года предоставляется работнику с выплатой пособия по социальному страхованию.

5. Оплата труда

5.1 Условия оплаты труда работников МБУК Тогучинского района «Тогучинский КДЦ» устанавливаются с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленного отраслевым тарифным соглашением, рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения отраслевого профсоюза, а также Федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации, Постановлениями правительства РФ, нормативными правовыми актами Новосибирской области, Постановлениями, распоряжениями главы Тогучинского района и настоящим Коллективным договором.

5.2. Оплата труда руководителей, заместителей и других работников МБУК Тогучинского района «Тогучинский КДЦ» регламентируется постановлением администрации Тогучинского района Новосибирской области от 28.07.2017 № 637 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Тогучинского района Новосибирской области»;

5.3. Размеры и условия оплаты труда работников МБУК Тогучинского района «Тогучинский КДЦ» устанавливаются и определяются положением об оплате труда работников МБУК Тогучинского района «Тогучинский КДЦ» (Приложение № 1).

5.4. Оплата труда работников учреждения включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, оплату труда по районному коэффициенту (Приложение №4).

5.5. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом) между руководителем учреждения и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

5.6. Размер минимальной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (норму труда) не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

5.7. Выплата заработной платы работникам МБУК Тогучинского района «Тогучинский КДЦ» производится на указанный работником счёт в банке не реже чем, каждые пол месяца:

Заработная плата за первую половину месяца – 15 числа, заработная плата за вторую половину месяца – последний день месяца 30 (31) число.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.8. Условия оплаты труда при невыполнении норм труда, должностных обязанностей, времени простоя установлены Положением об оплате труда работников МБУК Тогучинского района «Тогучинский КДЦ».

5.9. Руководитель принимает меры по повышению реального уровня заработной платы работников организаций, обеспечивая рост не менее 7% в год.

6. Условия и охрана труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а так же применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды (Приложение №5);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки здания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля о состоянии условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- проведение оценки профессиональных рисков;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовые и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку

работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 191 360,000 рублей. (Приложение №8)

Медицинские осмотры некоторых категорий работников:

Предусмотренные статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Минздрава № 29 Н от 28.01.2021, обязательные периодические медицинские осмотры и психиатрические обследования осуществляются за счет средств работодателя.

Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить периодические медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

7. Социальные гарантии и льготы

Работодатель и профсоюз договорились:

7.1. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.2. Работники, уходящие на пенсию по достижению пенсионного возраста премируются в размере 2000 рублей из средств работодателя, а также членам профсоюза 1000 рублей из средств профкома и 1000 рублей из средств райкома профсоюза.

7.3. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и заработке работающих в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

7.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль о предоставлении в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации индивидуальных сведений о работниках организации.

8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

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

8.2. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

8.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование.

8.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется до 5 часов в месяц для выполнения профсоюзной работы.

8.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, и не членов профсоюза в размере 1%.

8.6. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

8.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных

направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

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 Трудовым кодексом РФ» и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

9.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение одного года.

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

10. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.07.2023 и действует в течение 3 лет. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

10.2. После подписания коллективного договора работодатель 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.

10.3. 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 10 дней после подписания.

10.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль о выполнении коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

10.7. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) 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.