

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
ДОМ КУЛЬТУРЫ
БЕЛЬГОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2015-2018 гг.

Бельго
2015

УТВЕРЖДЕН
собранием сотрудников МКУК ДК
Бельговского сельского поселения
10 февраля 2015 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении культуры Доме культуры Бельговского сельского поселения (далее МКУК ДК Бельговского сп) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами договора являются: Муниципальное казённое учреждение культуры Дом культуры Бельговского сельского поселения, именуемое далее Работодатель, в лице директора Дигор Марианы Владимировны, действующей на основании Устава и работники в лице своего представителя Баранову Юлию Сергеевну.

1.2. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда. В том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор в течении месяца со дня подписания доводится до сведения всех работников организации.

1.4. Коллективный договор доводится до сведения всех лиц, принимаемых на работу.

1.5. Данный Коллективный договор сохраняет свое действие при реорганизации организации, а также расторжения договора с руководителем организации (ст.43 ч.4 ТК РФ).

1.6. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.7. Трудовой коллектив обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, заслушивает отчет работодателя и представительного органа работников о ходе выполнения Коллективного договора, ставит в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательства по Коллективному договору.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

В области оплаты труда стороны договорились:

2.1. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику или доверенному лицу в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке (ст.136 ч.3 ТК РФ) в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.2. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников МКУК ДК Бельговского сп, которое принимается работодателем с учетом мнения представительного органа.

2.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в форме расчетного листка извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ч.1 ТК РФ).

2.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, 15 числа текущего месяца – аванс, последнее число текущего месяца – заработная плата.

2.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ч.9 ТК РФ). Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится, исходя из стоимости проезда, один раз в два года (ст.325 ч.4 ТК РФ).

2.6. Каждому работнику выплачивается материальная помощь в размере оклада при уходе в отпуск.

2.7. Специалистам клубной работы оплата ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска за ненормированность работы производится на основании перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.

2.8. Премии выплачиваются по итогам работы за год, квартал в соответствии с Положением о премировании.

2.9. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

2.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом

представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены за два месяца.

Гарантии и компенсации.

2.11. Средства, способы, условия, денежные выплаты по гарантиям и компенсациям работникам обусловлены статьями 171 ч.2, 173 – 176, 178, 180, 188, 320, 325 ТК РФ.

2.12. Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством, предоставлять:

2.12.1. Матерям (отцам) – одиночкам один дополнительный оплачиваемый день в месяц для ухода за детьми – инвалидами с детства до достижения ими 18 – летнего возраста.

2.12.2. Помимо отпусков, предусмотренных законодательством, предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск по следующим основаниям:

- в случае смерти ближайших родственников или иных родственников, зарегистрированных по месту жительства работника, сроком на три рабочих дня. В случае выезда на похороны ближайшего родственника за пределы населенного пункта время, потраченное на дорогу, засчитывается как отпуск без сохранения заработной платы либо в счет очередного отпуска. Ближайшими родственниками являются: супруги, родители, дети, родные братья и сестры, бабушка, дедушка;
- в случае смерти иных родственников, не проживающих совместно с работником, сроком на один рабочий день для участия в похоронах;
- бракосочетание – три рабочих дня;
- серьезная авария в доме – три рабочих дня;
- юбилейная дата (50, 55, 60) – один рабочий день.

2.13. В случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей, родных братьев и сестер) работнику на основании свидетельствующих документов выплачивается материальная помощь в размере 5000,0 (Пять тысяч) рублей.

2.14. При использовании работником с согласия работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за использование, амортизацию личного автотранспорта, инструментов, офисной техники, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием (ремонт в момент использования) на основании соответствующего договора.

При использовании работником личного автотранспорта ему выплачивается стоимость потраченного бензина при предоставлении соответствующего документа об оплате.

2.15. Работникам, заключившим с работодателем трудовой договор до двух месяцев, выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня.

2.16. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим труда и время отдыха отражены в Правилах внутреннего распорядка МКУК ДК Бельговского сп.

4. ОХРАНА ТРУДА,

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно – гигиенического благополучия, для чего обязуется:

4.1. Разрабатывать и утверждать ежегодно план мероприятий по охране труда и смету расходов на них. Обязательными пунктами считать:

- вывод из эксплуатации травмоопасного электрического оборудования, аппаратуры;

- санитарно – бытовое обеспечение.

Контроль за расходованием средств возложить на работодателя и представителя от представительного органа работников.

4.2. Проводить со всеми поступающими на работу обучение по правилам обращения с вредными дезинфицирующими средствами по уборке помещения, с электроприборами.

4.3. Обеспечить уборщиков служебного помещения резиновыми перчатками, а также моющими и обезвреживающими средствами.

4.4. Обеспечить за счет средств организации обязательное медицинское страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

4.5. Ежеквартально укомплектовывать набором лекарственных средств аптечки для оказания первой медицинской помощи.

4.6. Сокращать продолжительность рабочего дня на один час работникам, если температурный режим в рабочем помещении не превышает +15 градусов.

4.7. Ограничить нахождение на рабочем месте лиц, заболевших гриппом либо ОРЗ, для сохранения здоровья других работников.

4.8. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров работников с сохранением места работы и заработной платы, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

4.9. При наличии ситуации угрозы здоровью или жизни работников вносить предложения о приостановке в установленном порядке работ и добиваться их приостановления до устранения угрозы.

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

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно сообщать руководителю или лицу, его замещающему, о любой ситуации, угрожающей здоровью и жизни людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. Предупреждение работников о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению

численности работников или штатов производится персонально под расписку. Одновременно с предупреждением высвобождаемым работникам предлагаются появляющиеся вакансии по их профессиям, специальности, квалификации.

5.4. Работникам, получившим уведомление о возможном увольнении в связи с сокращением штатов, предоставляется свободное от работы время в размере одного часа в день для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.6. Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, работодатель обязуется не увольнять по сокращению штатов работников, совмещающих учебу в высших и средних профессиональных учреждениях, связанных с культурно – досуговыми специальностями; одиноких матерей и отцов, имеющих детей, обучающихся в учебных заведениях любого уровня.

5.7. Работодатель совместно с представительным органом работников разрабатывает, принимает и обеспечивает выполнение программы содействия занятости высвобождаемых работников, обращая особое внимание на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя и через Центр занятости населения.

5.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно трудового законодательства.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Работодатель обеспечивает социальную защиту работников: создает необходимые условия и гарантии для профессионального развития, содействует повышению квалификации работников.

6.1. Работники имеют право не только на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, но и обучение новым профессиям и специальностям (ст.197 ТК РФ), при этом работодатель предоставляет обучающимся дополнительные учебные отпуска с

сохранением средней заработной платы (ст.173 ТК РФ) при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.2. Формы профподготовки переподготовки и повышения квалификации работников, перечень специальностей и профессий определяет работодатель по разрядке соответствующих курсов повышения квалификации (ст.196 ТК РФ).

После прохождения курсов повышения квалификации при наличии соответствующего документа работодатель обязан решить вопрос о повышении заработной платы прошедшему курсы работнику на 10 % при отличных показателях в свидетельстве на весь срок действия свидетельства.

6.3. Работникам, проходящим профподготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением (ст.196 ТК РФ). (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.4. Работнику, направляющемуся для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.5. Работодатель обязан проводить работу по аттестации работников в соответствии с Положением об аттестации.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель признает представительный орган работников как орган. Выражающий интересы и защищающий права работников в профессионально – трудовых и социально – экономических вопросах, и его право на участие в деятельности организации и получение информации о его деятельности в пределах полномочий.

7.2. Представительный орган работников имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровья работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в течении 7 дней со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в представительный орган работников о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников по следующим вопросам:

- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего дня на части;
- привлечение к работе в нерабочие и праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего распорядка;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;

Работодатель обязуется информировать представительный орган работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего Коллективного договора, не позже, чем за 7 дней до их принятия, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

7.4. Представительный орган работников осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, федеральным законом от 21.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности представительного органа работников, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

8.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

9.1. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной должностной инструкцией, известив работодателя или непосредственного руководителя в письменной форме (ст. 379 ТК РФ).

9.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров регулируется статьями 386-389 ТК РФ.

9.3. Труд работников регулируется статьями 252, 94, 96, 113, 153, 157, 268 Трудового кодекса, настоящим Коллективным договором между работодателем и трудовым коллективом.

9.4. В коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения в случаях:

- изменений Трудового законодательства;
- по требованию трудового коллектива в целях улучшения социально – экономических гарантий;
- по требованию работодателя.

9.5. Изменения и дополнения, вносимые в текст настоящего Коллективного договора, должны быть предварительно обсуждены и одобрены на заседании представительного органа работников.

9.6. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам выработывается совместно работодателем и представительным органом работников. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

9.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора сроком на три года.

9.8. Коллективный договор в течении 7 дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.9. Действие договора распространяется на всех работников МКУК ДК Бельговского сельского поселения.

9.10. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания представителями сторон.

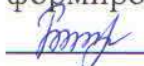
Перечень приложений к Коллективному договору:

- Положение об оплате труда работников МКУК ДК Бельговского сельского поселения (Приложение 1);
- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 2);
- Перечень должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день и количество дополнительных оплачиваемых дней отпуска (Приложение 3);
- Перечень должностей, при выполнении которых выдается спецодежда и моющее – дезинфицирующие средства (Приложение 4).

Коллективный договор подписали:



От имени работодателя
директор МКУК ДК
Бельговского с.п.
М.В. Дигор

От имени коллектива
руководитель клубного
формирования
 Ю.С. Баранова

Дата подписания: 02.07.2016 года