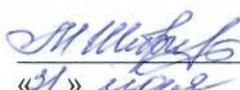


Председатель профкома МАУК «ЦКиИ»

Директор МАУК «ЦКиИ»


М.В. Тюрина
«31» мая 2021 года


Е.Н. Скоробогатова
«31» мая 2021 года
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2024 г.г.

*Муниципальное автономное учреждение культуры
«Центр культуры и искусства»*

Утвержден решением конференции работников
Протокол № 1 от «31» мая 2021 года



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) – является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения (ст. 40 ТК РФ) в Муниципальном автономном учреждении культуры «Центр культуры и искусства» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем Муниципальным автономным учреждением культуры «Центр культуры и искусства» (далее – Работодатель или Учреждение), в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, «Основами законодательства Российской Федерации о культуре», иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законодательством Свердловской области, Уставом Североуральского городского округа, нормативными правовыми актами Североуральского городского округа, Соглашением между Администрацией Североуральского городского округа и Профсоюзом работников культуры Североуральского городского округа на 2021-2024 годы и Уставом Учреждения.

1.3. Коллективный договор признаёт взаимные обязательства между Работодателем и коллективом в целях сотрудничества по вопросам:

- а) регулирования социально-трудовых отношений;
- б) установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- в) творческого отношения к труду, включающее активное содействие процессу развития культуры в Североуральском городском округе;
- г) повышения качества предоставляемых услуг населению;
- д) внедрения разнообразных форм и методов деятельности клубных учреждений;
- е) обеспечения сохранности имущества Учреждения;
- ж) успешного выполнения основных контрольных показателей Учреждения.

1.4. Во всех ссылках на нормы трудового законодательства имеется в виду их редакция на момент заключения Коллективного договора. В случае изменения законодательства стороны рассматривают возможность внесения в Коллективный договор соответствующих изменений.

1.5. Представителями Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего коллективного договора является директор Учреждения или уполномоченные им лица (ст.33 ТК РФ).

1.6. Интересы работников Учреждения (далее - Работники) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет (ст. 29 ТК РФ) профсоюзная организация МАУК «ЦКиИ» (далее – Профорганизация).

1.7. Выборным профсоюзным органом Профорганизации, реализующим права представительного органа Работников, является профсоюзный комитет МАУК «ЦКиИ» (далее – Профком). Руководителем Профкома, имеющим право без доверенности действовать от имени Профорганизации, является председатель Профкома МАУК «ЦКиИ».

1.8. Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в соответствии с трудовым законодательством путем заключения, изменения, дополнения Коллективного договора, Положений, локальных актов, соглашений и трудовых договоров (ст.9 ТК РФ).

1.9. При заключении Коллективного договора стороны обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах социального партнерства, взаимном уважении, уважении интересов сторон, стремлении к достижению компромиссных решений в спорных случаях.

1.10 Коллективный договор имеет своей целью развитие социального партнерства в Учреждении, как системы взаимоотношений между Работниками (Профорганизацией), Работодателем (представителями Работодателя), направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя (ст.23 ТК РФ) на основе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

1.11. Коллективный договор на 2021-2024 годы вступает в силу со дня его принятия конференцией трудового коллектива, действует до подписания нового Коллективного договора (но не более 3-х лет со дня вступления его в силу независимо от смены руководства, изменения структуры, состава, наименования органа управления).

1.12. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, не зависимо от членства в Профсоюзе.

1.13. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет.

1.14. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора (ст.36 ТК РФ).

1.15. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ)

1.16. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Работниками и Работодателем, Профорганизацией и представителями Работодателя (ст.51 ТК РФ).

1.17. При проведении контроля за выполнением Коллективного договора представители Работодателя и Профком обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

1.18. Работники отказываются от проведения забастовок, по условиям, включенным в Коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.19. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему Работники могут ознакомиться в отделе кадров Учреждения и Профкоме, у руководителя структурного подразделения.

1.20. Работники гарантируют выполнение своих профессиональных обязанностей в соответствии с условиями Коллективного договора.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Заключив настоящий Коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.2. Права и обязанности Работодателя (представителя работодателя) регламентируются действующим законодательством Российской Федерации, Соглашением между Администрацией Североуральского городского округа и Профсоюзом работников культуры Североуральского городского округа на 2021-2024 годы, Уставом МАУК «Центр культуры и искусства», Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- проводить собственную культурную политику в соответствии с законодательством, Уставом Учреждения;
- распоряжаться бюджетными средствами в соответствии с законодательством, договорами, Уставами, Положениями и настоящим Коллективным договором;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- давать указания, распоряжения Работникам в соответствии с их служебными обязанностями;
- привлекать Работников, нарушивших трудовую дисциплину, допустивших прогул, допустивших нарушение правил охраны труда, материальный ущерб, нанесенный Учреждению, к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и соглашения между Администрацией Североуральского городского округа и Профсоюзом работников культуры Североуральского городского округа, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в Коллективном договоре МАУК «ЦКиИ»;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей (статья 22 ТК РФ и статья 223 ТК РФ);
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права работников.

2.5. Права и обязанности Работников регламентируются действующим законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.6. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- пользование льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством, нормативными актами, соглашениями, Уставом Учреждения, Положениями и настоящим Коллективным договором;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- обращения за разъяснениями, консультациями, связанными с работой и условиями, социально-бытовыми проблемами к руководителям, специалистам Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.7. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым и коллективным договорами;
- содействовать выполнению программы развития Учреждения, программы развития культуры в регионе;
- повышать профессиональное мастерство, производительность труда, улучшать качество работы;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину, субординацию, правила делового этикета;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права других работников Учреждения;
- совершенствовать своё профессиональное мастерство в соответствии с современными образовательными и иными стандартами;
- экономно расходовать электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

III. РАЗВИТИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

Основой государственных гарантий сохранения и развития культуры в Российской Федерации является государственное финансирование.

3.1. Основная часть расходов на содержание и деятельность учреждений культуры производится из средств бюджета Североуральского городского округа.

3.2. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, расходуются согласно планам финансово-хозяйственной деятельности Учреждения. Целевые средства используются согласно договору целевого финансирования.

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ). ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя (ст.67 ТК РФ).

4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора, эффективного контракта), Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

4.3. Содержание трудового договора (эффективного контракта) определяется соглашением Работодателя и Работника (ст. 57 ТК РФ).

4.4. Срочные трудовые договоры заключаются в соответствии со ст.59 ТК РФ.

4.5. Работодатель не может заключить с нанимаемым Работником письменный трудовой договор (эффективный контракт) на условиях худших, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором и трудовым законодательством (ст. 9 и ст. 56 ТК РФ).

4.6. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), (ст. 60 ТК РФ).

4.7. Введение режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при изменении по инициативе Работодателя условий трудового договора (эффективного контракта) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ), производится по согласованию с Профкомом.

4.8. Работодатель информирует работников об открываемых вакансиях. Правом перевода на работу по открытой вакансии имеет работник с наибольшим стажем по данной профессии из всех тех, кто подал заявление, при наличии соответствующей квалификации и образования.

4.9. В случае производственной необходимости Работник может быть переведен на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу (ст.72.1 и 72.2 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязан, организовывать или финансировать повышение квалификации работников, предусмотрев данные расходы в плане финансово - хозяйственной деятельности Учреждения, один раз в пять лет (ст. 196 ТК РФ).

4.11. Работодатель анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждения, содействует обеспечению необходимых условий для повышения квалификации, профессиональной подготовки работников. Руководитель учреждения обеспечивает подготовку работников и их дополнительное образование на условиях и в порядке установленным действующим законодательством.

4.12. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, Учреждение предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 26 ТК РФ)

4.13. В Учреждении создаются условия для прохождения практики учащихся средних специальных учебных заведений и студентов высших учебных заведений, возрождается наставничество.

4.14. Прежде чем произвести массовое высвобождение Работников, Учреждение:

- ограничивает или временно прекращает прием новых Работников;
- принимает меры к увольнению совместителей и временных работников;
- вводит режим неполного рабочего времени;
- осуществляет другие меры в целях сохранения занятости Работников;
- предусматривает поэтапное высвобождение Работников.

4.15. Работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца, на основании технико-экономических расчетов, предоставляет Профкому информацию в письменном виде о возможных массовых высвобождениях Работников, в т.ч. о категориях Работников, в отношении которых они могут быть осуществлены, а также осуществляет персональное предупреждение Работников об увольнении не менее, чем за два месяца (ст.82 ТК РФ). Проводит с Профорганизацией взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий и источников их финансирования.

4.16. В случае реорганизации Учреждения, которая может повлечь за собой значительное сокращение численности, в Учреждении с участием Профкома разрабатывается программа содействия (сохранения) занятости.

4.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель предлагает Работнику как вакантную должность или работу соответствующую

квалификации, так и другую, имеющуюся в учреждении вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ст.81 ТК РФ).

4.18. При расторжении трудового договора (эффективного контракта), в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляется по желанию 4 часа в неделю или 2 рабочих дня в месяц для самостоятельного поиска работы с оплатой по среднему заработку за счет экономии ФОТ, если режим работы Работника не позволяет осуществлять поиски работы в нерабочее время.

4.19. Не допускается массовое высвобождение работников по согласованию с Профкомом без разработки программы обеспечения занятости высвобождаемых Работников и их поддержки.

4.20. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с сокращением численности или штата увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.178 ТК РФ).

4.21. В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, в Учреждении применяются профессиональные стандарты, с учетом их соответствия профессиональной деятельности работников, а также необходимостью их применения.

4.22. При приеме на работу, а также для оценки квалификации работников занимаемой должности работодателем проводится независимая оценка квалификации, предусмотренная Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», с гарантиями, установленными статьей 187 ТК РФ.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. Время начала и окончания ежедневной работы, ее продолжительность, начало и окончание перерыва для питания и отдыха, чередования смен определяются правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности или иными локальными актами, утверждаемыми Работодателем.

5.3. В соответствии с Федеральным законом от 12.11.2019 № 372-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности» для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная рабочая неделя (36 часов). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Для отдельных категорий работников в соответствии со ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.4. При изменении организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест в соответствии со ст.74 ТК РФ по согласованию с Профкомом для отдельных категорий Работников вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

5.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится приказом Работодателя с письменного согласия работника, без согласования с профсоюзной организацией, а при возникновении спорных ситуаций с учетом мнения Профкома (ст.113 ТК РФ).

5.8. Привлечение к сверхурочным работам производится приказом Работодателя с письменного согласия Работника (ст.99 ТК РФ).

5.9. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (ст. 96 ТК РФ).

5.10. Разделение рабочего дня (смены) на части (с перерывом в работе свыше двух часов) производится Работодателем на основании локального нормативного акта. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается (ст.105 ТК РФ).

5.11. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем (ст.108 ТК РФ).

5.12. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 258 ТК РФ).

5.13. Ежегодно 25 марта Работодатель совместно с Профкомом организует празднование Дня работников культуры и 7 октября городского Дня клубных работников.

5.14. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает и утверждает план культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с использованием элементов комплекса ГТО в Учреждении и реализует эти планы за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.16. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом Учреждения.

5.17. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профкома (ст.123 ТК РФ) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется с учетом технологических особенностей производства и пожеланий Работников.

5.19. По соглашению между Работником и Работодателем (руководителем структурного подразделения, где работает Работник) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (в том числе по временам года: в летний и зимний период). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.20. Работникам Учреждения, у которых ребенок идет в первый класс предоставляется очередной отпуск в сентябре (по возможности).

5.21. При отсутствии в графике разделения отпуска предоставление дней отдыха в счет отпуска производится по заявлению Работника с согласия Работодателя.

5.22. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ, Положение о ненормированном рабочем дне Учреждения).

5.23. По заявлению работника ему предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск в календарных днях в случаях (за счет экономии ФОТ):

- собственной свадьбы (в первый раз) – 3 дня;
- свадьбы детей – 3 дня;
- рождения ребенка (при выписке из роддома) – 1 день;
- юбилея (50,55,60,65,70 лет) – 1 день (день юбилея, выпавший на выходной день переносится на следующий рабочий день);
- проводов ребенка в 1-й класс – 1 день матери (отцу);
- похорон супруга (и), членов семьи (детей, родителей, дедушек, бабушек или лиц их замещающих, родных сестер, братьев) – 3 дня;
- проводов ребёнка в армию – 1 день.

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ), который оформляется приказом директора. Отпуск без сохранения заработной платы свыше 14 дней в течение рабочего года не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.121 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется производить оплату труда Работникам в строгом соответствии с действующим законодательством (131, 132, 136-158 ТК РФ).

6.2. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры и искусства» (далее – Положение об оплате труда), настоящим Коллективным договором, штатным расписанием и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются отдельными Положениями, принимаемыми с учетом мнения Профорганизации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения.

В целях повышения престижности и привлекательности работы в Учреждении, выполнения значения целевого показателя средней заработной платы работников учреждений культуры совершенствование системы оплаты труда работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников таким образом, чтобы размеры окладов (должностных окладов) (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) составляли не ниже 50-55%, 10-15% – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

6.4. При централизованном увеличении фондов оплаты труда Работодатель производит индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 30 процентов. Бюджетные ассигнования, предусмотренные бюджетом Североуральского городского округа, на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, при индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги направляет преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждений.

6.5. Работодатель обеспечивает работникам своевременную выплату заработной платы за первую половину месяца 25 числа текущего месяца; за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за отчетным.

6.6. В целях обеспечения повышения реального содержания заработной платы при формировании бюджета организации Работодатель ежегодно индексируют заработную плату работников, в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области.

6.7. Размер заработной платы в месяц работников учреждения полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

6.8. Работникам Учреждения за высокий профессиональный уровень могут устанавливаться персональные надбавки, согласно Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры и искусства»

6.9. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

6.10. Доплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

6.11. Доплата за работу в ночную смену производится в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в зависимости от того, какое количество ночного времени приходится на данную смену.

6.12. В тех случаях, когда в результате перемещения Работника уменьшается его заработок по независящим от него причинам, работнику производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

6.13. Работникам, увольняющимся на пенсию, независимо от срока наступления права на пенсию, выплачивается единовременное пособие в зависимости от стажа работы в системе культурно-досуговых учреждений территории Североуральского городского округа, за счёт средств экономии ФОТ или средств, от приносящей доход деятельности, согласно смете расходов того подразделения, где работал Работник в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 1 оклад;
- от 10 до 15 лет – 1,5 оклада;
- от 15 до 20 лет – 2 оклада;
- от 20 до 30 лет – 3 оклада;
- свыше 30 лет – 4 оклада.

6.14. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

Определить перечень необходимых работ (услуг) в Учреждении в период простоя (за счёт средств Работодателя):

- работы по обеспечению электроснабжения;
- работы по обеспечению противопожарной безопасности;
- хозяйственные работы;

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника учреждения – оплачивается не менее 2/3 должностного оклада, в случае приостановки деятельности учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора – оплачивается в размере среднего заработка.

6.15. Премирование работников Учреждения за основные результаты деятельности производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Работодателем, по согласованию с Профорганизацией.

6.16. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ).

6.17. Ежемесячно перед выплатой заработной платы Работникам выдается расчетный листок (ст.136 ТК РФ).

6.18. Все дополнительные выплаты, которые предусматриваются настоящим Коллективным договором сверх оплаты, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации, могут выплачиваться за счет экономии фонда оплаты труда, а также могут выплачиваться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности согласно Положениям и смете расходов Учреждения.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Одной из главных задач для Учреждения является создание здоровых, безопасных условий труда на рабочих местах.

7.2. Работодатель утверждает акты выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда, после согласования их с руководителями структурных подразделений, где эти работы проводились.

7.3. Работодатель проводит специальную оценку условий труда с соблюдением утвержденного графика (1 раз в пять лет).

7.4. Ход выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в структурных подразделениях Учреждения регулярно рассматриваются сторонами на совместных заседаниях и комиссии по охране труда. Информация о принимаемых мерах доводится до сведения Работников в сроки, установленные действующим законодательством (Приложение № 2).

7.5. Работа по приведению инструкций по охране труда в соответствие с действующим законодательством организуется в Учреждении в соответствии с Программой.

7.6. Обучение Работников правилам по охране труда в Учреждении осуществляется путем систематического проведения всех видов инструктажей и обучения соответствующим программам.

7.7. Проверка знаний Работников по охране труда осуществляется в установленные сроки в комиссиях, созданных в подразделениях.

7.8. В Учреждении создается комиссия по охране труда из представителей Работодателя и представителей Профорганизации.

7.9. Работодатель организует в каждом структурном подразделении выборы уполномоченных по охране труда, их обучение и аттестацию, оказывает им поддержку в выполнении возложенных на них обязанностей.

7.10. Здания, сооружения, санитарно-бытовые помещения, агрегаты и устройства Учреждения содержатся в надлежащих санитарно-гигиенических условиях, обеспечиваются нормальное освещение рабочих мест и безопасные условия ведения работ.

7.11. Работодатель обеспечивает Работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты осуществляется в Учреждении в

соответствии с перечнем спецодежды и средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование в соответствии с отраслевыми нормами (ПРИЛОЖЕНИЕ № 13к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г., № 66 Министерство труда и социальной защиты РФ Приказ от 9 декабря 2014 года № 997н.).

7.12. В Учреждении осуществляется программа благоустройства и озеленения территории.

7.13. Учреждение осуществляет учет и анализ производственного травматизма. Разрабатывает мероприятия по предупреждению несчастных случаев. Все случаи расследуются с представителями Профорганизации.

7.14. Учреждение информирует Профорганизацию в течение первого квартала следующего за отчетным:

- о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах;
- о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
- о выделении средств учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, на проведение медосмотров.

7.15. В Учреждении создаются условия для реализации Профорганизацией в пределах ее компетенции права контролировать соблюдение законодательства по охране труда.

7.16. Согласно «Перечню работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры Работников МАУК «ЦКиИ» на основании Приказа Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420 н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», Работодатель обеспечивает медосмотры Работников за счет плановых средств бюджета или за счет средств от приносящей доход деятельности, согласно плану финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

7.17. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками учреждений обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками учреждений сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

7.18. Учреждение за счет средств бюджета или средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, оплачивает мероприятия по профилактике массовых инфекционных заболеваний Работников (вакцинация в период эпидемий гриппа «групп риска»).

7.19. Управление средствами социального страхования в Учреждении осуществляет Комиссия по социальному страхованию. Учреждение производит финансирование мероприятий по улучшению условий труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство работ (услуг) в соответствии со статьёй 226 ТК РФ.

7.20. Руководитель каждого структурного подразделения комплектует аптечки первой медицинской помощи и хранит её на дежурном посту.

7.21. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей, Учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

-распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

-включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;

- обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействуют проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждений, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждений.

Работодатель не допускает дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Работодатель консультирует и мотивирует работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию.

7.22. Работодатель из всех источников финансирования выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, спецоценку условий труда, в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. Учреждение при финансовой возможности оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам (бывшим работникам Учреждения), работникам, отработавшим не менее 5 лет в Учреждении до выхода на пенсию. Выплаты могут производиться к праздничным и юбилейным датам (День пожилого человека, День работников культуры и т.д.) из средств от приносящей доход деятельности.

8.2. Учреждение, при наличии экономии ФОТ, оказывает работникам материальную помощь в связи с трудной жизненной ситуацией в сумме до 5 000 (Пяти тысяч) рублей.

8.3. На похороны близких родственников (мужа, жены, детей, родителей, или лиц, их заменяющих) по заявлению Работника оказывается материальная помощь за счет экономии ФОТ в сумме 5 000 (Пять тысяч) рублей.

8.4. В случае смерти работника Учреждения оказывается материальная помощь близкому родственнику, по его заявлению, в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей за счет экономии ФОТ.

8.5. В случае смерти пенсионера, уволившегося в связи с выходом на пенсию из учреждений культуры, оказывать близким родственникам материальную помощь в сумме 5 000 (Пять тысяч) рублей за счет экономии ФОТ.

8.6. Учреждение компенсирует оплату проезда специалистам к месту работы, проживающим не по месту работы, за счёт средств от приносящей доход деятельности, путем оформления маршрутного листа, приобретения проездного документа (при условии включения данных расходов в финансово-хозяйственный план Учреждения).

8.7. Учреждение производит частичную оплату путевок на оздоровление работников в санаторно-курортных учреждениях, в размере не более 20% от стоимости путевки, за счет средств от приносящей доход деятельности.

8.8. В связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет) работникам выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада, при наличии экономии ФОТ.

8.9. Специалистам, работающим в Учреждении и одновременно успешно получившим специальное образование, выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада, при наличии экономии ФОТ.

8.10. Молодым специалистам по окончании ВУЗа при трудоустройстве в Учреждении культуры выплачивается материальная помощь в размере предполагаемого должностного оклада, при наличии экономии ФОТ.

8.11. Учреждение, при наличии экономии ФОТ, оказывает материальную помощь в размере 1000 рублей работникам, работавшим до призыва на военную службу и вернувшимся на прежнее место работы, а также принятым впервые в течение 3 месяцев после увольнения с военной службы.

8.12. Работнику, по ходатайству руководителя структурного подразделения, оказывается материальная помощь в размере 3000 рублей на проведение свадьбы первого брака (при наличии экономии ФОТ).

8.13. При поступлении на работу в Учреждение детей-сирот, нигде ранее не работавших, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей (при наличии экономии ФОТ).

8.14. Учреждение за счет бюджета или средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может выделить средства для поощрения лучших

подразделений, лучших творческих коллективов, заместителей руководителя, специалистов по итогам смотров, конкурсов, к праздничным датам.

8.15. В случае смерти работника Учреждение выплачивает близким родственникам социальное пособие на погребение за счёт средств социального страхования в размере, установленном Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле» п.1 ст.10.

8.16. Работодатель по ходатайству Профсоюза предоставляет помещения для проведения общественных и культурно-массовых мероприятий Работников, не противоречащих Уставу Учреждения и действующему законодательству Российской Федерации.

8.17. Работодатель обязуется обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, качественно и своевременно передавать сведения о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в пенсионный фонд.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

9.1. Работодатель создает условия для деятельности Профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и Соглашением между Администрацией Североуральского городского округа и Профсоюзом работников культуры Североуральского городского округа .

9.2. Установить стимулирующую надбавку в размере 20 % размера должностного оклада председателю Профкома МАУК «ЦКиИ».

9.3. Работодатель не вмешивается в деятельность Профсоюзной организации, не предпринимает попыток повлиять на принятие Работниками решений:

- о вступлении в профсоюз, выходе из него;
- о поддержании или отклонении конкретных кандидатур при формировании профорганов и представителей работников;
- о согласии на избрание на выборную профсоюзную должность или отказе от нее.

9.4. Работодатель не допускает фактов дискриминации Работников по признаку принадлежности или не принадлежности к Профсоюзу, в частности, не обуславливает прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или не принадлежностью его к Профсоюзу, активностью его деятельности в Профсоюзе.

9.5. Предоставлять председателям первичных профсоюзных организаций свободное время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

9.6. Работодатель рассматривает внесенные Профсоюзной организацией предложения по социально-трудовым вопросам в сроки, установленные действующим законодательством.

9.7. Согласовывает с Профсоюзом проекты локальных нормативных правовых актов, касающихся социально-экономических и трудовых прав работников учреждений:

- Положение об оплате труда учреждений, в котором устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним.

- Положение о премировании работников МАУК «ЦКиИ»;

- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности. Без согласования с Профсоюзом указанные акты приняты быть не могут.

9.8. Работодатель предоставляет Профкому помещения для проведения собраний и конференций.

9.9. По письменному заявлению Работников Учреждение ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профорганизации не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

9.10. При переходе Работника из одного подразделения Учреждения в другое, а также при реорганизации Учреждения, смены собственника, изменения наименования, органа управления Учреждением, наделения структурных подразделений правом юридического лица,

изменения наименования Профсоюзной организации ранее поданное заявление об удержании из заработной платы Работника Профсоюзных взносов является основанием для продолжения их удержания и перечисления на счет Профсоюзной организации.

9.11. Руководитель не вправе препятствовать представителям Профсоюзной организации посещать структурные подразделения, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством и Коллективным договором прав.

9.12. Работодатель заблаговременно информирует Профсоюз о возможных организационно-структурных изменениях Учреждения, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы работников.

9.13. Направляет по запросу Профсоюза информацию:

- о размере средней заработной платы и другим показателям заработной платы по отдельным категориям работников учреждений;
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников учреждений;
- о численности, составе работников учреждений;
- об объеме задолженности по выплате заработной платы, об экономии фонда оплаты труда;
- о показателях по условиям и охране труда;
- иную информацию по социально-трудовым вопросам (в рамках отчетности).

Х. РАЗВИТИЕ СИСТЕМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. В Учреждении ежемесячно проводятся совещания с руководителями структурных подразделений, на которых руководитель с привлечением ведущих специалистов Учреждения информирует Работников о его финансово-хозяйственной деятельности, с привлечением председателя Профкома МАУК «ЦКиИ».

10.2. Стороны официально информируют друг друга о принимаемых решениях по вопросам, включенным в Коллективный договор и по другим социально-экономическим проблемам, проводят взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивают гарантии трудовых прав Работников, взаимно информируют друг друга о складывающейся социальной обстановке в Учреждении.

10.3. Работодатель своевременно информирует Работников и Профсоюз об административных, финансовых и других решениях, затрагивающих интересы Работников.

10.4. Все решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы Работников, принимаются после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон. Стороны принимают совместные меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства (ст.24 ТК РФ).

10.5. Работник имеет право подать заявление в комиссию по трудовым спорам, если его не удовлетворяет ответ на претензию от работодателя.

10.6. Стороны способствуют предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

10.7. Работодатель обязан в недельный срок, с момента получения требований Профсоюза об устранении выявленных нарушений условий коллективного договора или норм трудового законодательства, сообщить Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.8. Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор разрешается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны договорились сотрудничать в рамках действующих законодательных актов по вопросам деятельности Учреждения, признавать право каждой из сторон предъявлять обоснованные взаимные требования и принимать по ним конкретные решения. Обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции, все решения по социально-экономическим жилищно-бытовым вопросам принимать после взаимных консультаций и обсуждений, решать все спорные вопросы на основе взаимного уважения, принимать оперативные меры для предупреждения и урегулирования конфликтов в трудовых спорах.

11.2. К настоящему Коллективному договору прилагаются приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАУК «ЦКиИ».
2. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.