

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОМ КУЛЬТУРЫ «КРАСНОЯРСКИЙ»
НА 2021-2024 ГГ.

Количество работников: 24 человека

Юридический адрес: 413163, Саратовская область,
Энгельсский район, с.Красный Яр, ул. Мира 1, тел. 776-927

С.Красный Яр
2021г.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение Дом культуры «Красноярский» (далее – Учреждение) в лице директора Гук Людмилы Яковлевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и профсоюзного комитета Учреждения в лице «Профкома» Соловьевой Лидии Валентиновны, именуемая в дальнейшем «профсоюзный комитет», представляющего интересы работников.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, отраслевым Соглашением между Министерством культуры Саратовской области и Саратовским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2017-2019 года, Соглашением между администрацией Энгельсского муниципального района Саратовской области, управлением культуры администрации Энгельсского муниципального района и Энгельским городским комитетом профсоюза работников культуры по регулированию социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников культуры в целях создания благоприятных условий деятельности учреждений культуры, которые направлены на выполнение требований действующего законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим коллективным договором.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.4. «Профсоюзный комитет» является представительным полномочным органом работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных собраний, заключении, выполнении или изменении коллективного договора.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, включая лиц, работающих по совместительству.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с «профсоюзным комитетом» работников Учреждения. Принимаемые локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего трудового законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы, выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.10. Стороны признают юридическое значение, нормативный характер и обязательность исполнения настоящего коллективного договора.

1.11. «Работодатель» признает «профсоюзный комитет» единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области

труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения настоящего коллективного договора.

1.12. Работники предоставляют право «профсоюзному комитету» договариваться с Работодателем о внесении в настоящий коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва общего собрания трудового коллектива Учреждения.

1.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, носящие информационный характер и имеющие наибольшее значение для работников Учреждения.

2. Трудовой договор. Гарантии занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства РФ как на неопределенный срок, как на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 Трудового кодекса РФ), который может расторгаться досрочно по требованию работника при наличии уважительных причин или по инициативе Работодателя (ст. 81 Трудового кодекса РФ). Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются Работодателем по согласованию с «профсоюзным комитетом».

«Работодатель» не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. ст. 57, 60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, а именно:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения) и/или о рабочем месте;
- об испытательном сроке;
- о неразглашении служебной информации;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и «Работодателя» и т.д.

2.4. «Работодатель» обязуется оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и «Работодателем», являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положений настоящего коллективного договора (ст. ст. 57, 58 Трудового кодекса РФ).

2.5. «Работодатель» обязуется заблаговременно представлять в «профсоюзный комитет» не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении (оптимизации) численности или штата работников, планы-графики об освобождении работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты их трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников Учреждения представляется в «профсоюзный комитет», а также в службу занятости не менее чем за три месяца.

По письменному заявлению работника и с согласия «Работодателя» другой день отдыха может быть предоставлен в другое удобное для работника время. Заявление о предоставлении другого времени отдыха должно быть представлено «Работодателю» не позднее, чем за 10 календарных дней до даты предоставления другого дня отдыха.

Если работа в выходные или нерабочие праздничные дни осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени и была оплачена в одинарном размере сверх оклада, то за день отдыха заработная плата не начисляется.

4. Оплата труда

4.1. В Учреждении оплата труда устанавливается в соответствии со ст. ст. 135, 143, 144 Трудового кодекса РФ, Решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 28.02.2013 года № 400/44-04 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных учреждений Энгельсского муниципального района, подведомственных управлению культуры администрации Энгельсского муниципального района».

4.2. «Работодателем» установлена новая система оплаты труда в соответствии с утвержденным Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Дом культуры «Красноярский» (далее по тексту – Положение).

4.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже оплаты, установленной в соответствии с Положением.

4.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре.

4.5. «Работодатель» обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

4.6. О введении новых норм (системы) оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.7. «Работодатель» обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ исходя из выделенных бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников.

4.8. «Работодатель» обязуется:

- своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемым к оплате;
- выплату компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок производить по согласованию с «профсоюзным комитетом» в соответствии с Положением;
- выплачивать заработную плату 15-го и 30-го числа каждого месяца с выдачей каждому работнику расчетного листа установленного образца. «Работодатель» перечисляет работнику заработную плату на счета карт работников, открытые в банке для осуществления расчетных операций на условиях, установленных между «Работодателем» и банком. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.
- выплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных в установленном законом сроке, отпуск переносится и началом отпуска считается третий день после выплаты отпускных; По желанию работника выплата отпускных производится в текущий период отпуска.
- сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой заработной платы более 15 дней, все права, предусмотренные трудовыми договорами настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме;
- извещать работников обо всех изменениях, о размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

- своевременно выплачивать заработную плату и перечислять начисленные на нее страховые взносы в Федеральную налоговую службу РФ. При этом страховые уплачиваются ежемесячно в полном объеме от начисленных выплат в пользу работника независимо от размера фактически выплаченных сумм.

4.9. Сверхурочная работа в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.10. Для усиления социальной защищенности работников МБУ Дом культуры «Красноярский» и при наличии бюджетных средств, работникам по их письменному заявлению может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов.

5. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

5.1. «Работодатель» обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должны быть представлена каждому работнику по его просьбе.

5.2. «Работодатель» обязуется разрабатывать и согласовывать с «профсоюзным комитетом» инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ.

5.3. «Работодатель» берет на себя обязательство систематически проводить аттестацию на рабочих местах, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте.

5.4. Нормы выдачи специальной одежды, обуви и других средств защиты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Типовыми нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.5. «Профсоюзный комитет» может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (состояние здоровья) работника. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной «профсоюзным комитетом» представляется на рассмотрение «Работодателю». Если вопреки позиции «Работодателя» заключение подтверждает мнение «профсоюзного комитета» об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (состояние здоровья) работника, «Работодатель» компенсирует «профсоюзному комитету» понесенные им затраты в связи с проведением независимой экспертизы.

5.6. В случае грубых нарушений со стороны «Работодателя» нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с «профсоюзным комитетом» и официального предварительного письменного уведомления о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

На время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

5.7. «Работодатель» обязуется:

- обеспечить работников инструкциями по охране труда на все виды работы и профессии;
- обеспечить в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в Учреждении;
- совместно с «профсоюзным комитетом» решать вопросы организации санаторно-курортного лечения работников и их детей;

Работники обязуются:

- соблюдать противопожарные, гигиенические нормы, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка, установленного в Учреждении;
- немедленно сообщать руководству Учреждения о несчастных случаях, имеющих место быть, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуациях, создающих угрозу жизни или здоровья работников или посетителей.

5.8. За нарушение работником или «Работодателем» требований по охране труда, каждая из сторон несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

6.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, «Работодатель» выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда.

7. Обязательное пенсионное страхование работников.

8.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе, страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части по инвалидности, страховую части трудовой пенсии по случаю потери кормильца, в соответствии с Федеральным законом.

«Работодатель» обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в Федеральную налоговую службу РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц, или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников.
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет, отдельно, в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- представлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения перерасчета и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;
- представлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленные в территориальные органы ПФР.

12.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.9. Настоящий коллективный договор направляется «Работодателем» на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.10. Если условия хозяйственной деятельности «Работодателя» ухудшаются (и/или как следствие потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения «Работодателя», о чем составляется соответствующий документ.

12.11. В случае реорганизации одной из сторон коллективного договора, права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику.

12.12. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.13. При приеме на работу «Работодатель» или его представитель обязан ознакомить работников с положениями настоящего коллективного договора.

12.14. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положения) настоящего коллективного договора, стороны будут руководствоваться положениями действующего трудового законодательства РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде РФ, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников Учреждения.

Коллективный договор принят на общем собрании « 06 » 03 2021г.

Директор МБУ

ДК «Красноярский»

« 06 »



Председатель «Профсоюзного комитета»
МБУ ДК «Красноярский»
(Л.В.Соловьева.)

« 06 » 03 2021г.



Подшито и пронумеровано 1 листов
Директор МБУ
ДК «Красноярский» Давыд Л.Я.Гук

