

Коллективный договор

муниципального автономного учреждения культуры Старорусского муниципального района «Центр культуры имени Тимура Фрунзе»

на 2024 - 2027 гг.

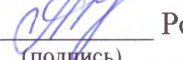
принят на общем собрании работников
«14» февраля 2024 года
протокол № 1

от работодателя:
директор

МП  Позднякова И.О.
(подпись)


(дата подписания)

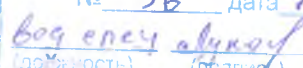


от работников:
представитель работников,
художественный руководитель

 Родина С.А.
(подпись)


(дата подписания)

Юридический адрес организации:
175201, Новгородская область
г.Старая Русса, мкр.Городок, д.27
Тел. 8(81652)3-13-66

г. Старая Русса
2024

Администрация Старорусского муниципального района		
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ		
№ 26	дата	16.02.2024г.
		
(должность)	(подпись)	(подпись)

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении культуры Старорусского муниципального района «Центр культуры имени Тимура Фрунзе» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора Поздняковой Инны Олеговны;
Работники в лице уполномоченного в установленном порядке Представителя, художественного руководителя Родиной Светланы Адольфовны.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего 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. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.5. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Договор сохраняет своё действие в течение срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном действующим законодательством.

1.10. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.12. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителей работников:

1. Правила трудового внутреннего распорядка
2. Положение о системе управления охраной труда в учреждении
3. Приказы о единовременных стимулирующих выплатах работникам

2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

О существенных изменениях трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ), при этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда, действующим в тот период в Учреждении.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником познакомить его под роспись с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения работников определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспективного развития.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с перспективным планом.

3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком (совет трудового коллектива) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией и сокращением численности или штата производить с учётом мнения профкома.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.

4.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.3.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для всех работников учреждения устанавливается повременная форма оплаты труда и суммированный учёт рабочего времени, в соответствии со статьёй 104 ТК РФ.

5.3. В учреждении устанавливается продолжительность учётного периода – месяц.

5.4. В течение учётного периода (месяца), каждый сотрудник должен отработать установленную норму рабочего времени и иметь соответствующее время на отдых. Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов (40 часов в неделю).

5.5. Учёт рабочего времени допускает отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от той, что установлен для работников. При этом переработка в одни дни недели может погашаться недоработкой в другие дни с тем, чтобы в пределах определённого учётного периода (месяц), общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих для этого периода. Таким образом, выполнение нормы труда – отработка нормированного числа рабочих часов – обеспечивается не за неделю, а за более длительный период(месяц).

5.6. Переработка сверх нормы в одни дни учётного периода компенсируется недоработкой в другие дни того же учётного периода. Если это невозможно, в таком случае часы переработки считаются сверхурочными и оплачиваются, как работа в сверхурочное время при суммированном учёте рабочего времени.

5.7. Показателем нормы часов определена 40 часовая еженедельная продолжительность рабочего времени на основании плана мероприятий учреждения. Норма часов за учётный период (месяц) определяется исходя из нормы часов, определённой государством на текущий год.

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома или Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.10. В соответствии со ст. 119 ТК РФ «О дополнительных отпусках работникам с ненормированным рабочим днём», утвердить прилагаемый перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в пределах средств, предусмотренных в смете доходов и расходов автономного учреждения.

5.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 3 дня отцу;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов в армию – 2 дня;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (мать, отец, попечители или усыновители, дети) – 3 дня.

5.12. Работодатель предоставляет выходной нерабочий день с сохранением заработной платы в день прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодожёнам «Репродуктивное здоровье»

5.13. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю. Выходные дни для всех категорий работников определены Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 11 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причинённый им в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка ст. 234 ТК РФ.

5. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда, принятом в учреждении и утверждённом приказом директора.

Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в учреждении, локальными нормативными актами учреждения, приказами директора учреждения, и не могут быть ниже минимальных должностных окладов, установленных в типовом положении об оплате труда, утверждённом учредителем учреждения.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме. Выплата заработной платы производится 15 и 30 числа текущего месяца. Работникам выдаётся расчётный листок за два дня до выплаты заработной платы в конце месяца.

6.3. Изменения размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с изменениями в законодательстве Российской Федерации, изменениями, вносимыми в Положение об оплате труда работников учреждения, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает единовременные денежные выплаты к профессиональному празднику Дню работника культуры, к юбилеям работников (50 и каждые последующие 5 лет), к выходу на пенсию, за трудовые достижения при наличии экономии фонда оплаты труда и доходов от внебюджетной деятельности на основании положения об оплате труда и положения о материальном стимулировании;

7.2. Выплачивает ежемесячные, ежеквартальные денежные выплаты работникам учреждения по итогам работы учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда и доходов от внебюджетной деятельности учреждения.

7.3. Обеспечивает детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками. В случае если в учреждении работают оба родителя, ребёнок обеспечивается подарком единожды.

7. Охрана труда и здоровье

8.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
- Для реализации этого права разработать и утвердить с учётом мнения профкома Положение о системе управления охраной труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, политики в области охраны труда.
- Производить не реже одного раза в 5(пять) лет специальную оценку условий труда.
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.
- Организовывать проверку знаний по охране труда один раз в год.
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- Сохранять место работы и средний заработок учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства в следствии нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствии невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) с профкомом или Советом трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- Создать в учреждении комиссию по охране труда в состав которой на приоритетной основе должны входить члены трудового коллектива или профкома.
- Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора.
- Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- Рассматривает в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- Соблюдает, установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.
- Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, работающих МАУК «ЦК им.Т.Фрунзе», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

Директор

6 дней

печатью 10 (десять) листов

Директор МАУК «ЦК им.Т.Фрунзе

 Позднякова И.О.

