

Муниципальное Бюджетное Учреждение Культуры
Оловянинский Межпоселенческий Методический и Досуговый Центр
муниципального района "Оловянинский район"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с «11» 06. 2018 г. по «10» 06. 2021г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор муниципального бюджетного учреждения культуры
Оловянинский Межпоселенческий Методический и Досуговый Центр
муниципального района "Оловянинский район"



А.В.Кузьмина

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Оловянинской
районной профсоюзной организации
работников культуры



районной профсоюзной организации

Л.В.Интина

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ОЛОВЯНИНСКИЙ РАЙОН» Коллективный договор зарегистрирован " 11 " 06 2018 г. Регистрационный № 7 - 2018 Подпись <u>Сайф / Саурба</u>

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор муниципального бюджетного учреждения Оловянинский
Межпоселенческий Методический и Досуговый Центр муниципального
района "Оловянинский район"



А.В.Кузьмина

ОТ РАБОТНИКОВ :

Председатель Оловянинской районной профсоюзной организации
работников культуры



Л.В.Ишмина

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

Коллективного договора

Муниципального бюджетного учреждения культуры Оловянинский Межпоселенческий Методический и Досуговый Центр муниципального района "Оловянинский район"

1	Регистрационный номер	7 – 2018
2	Дата регистрации, перерегистрации договора	11.07.2018
3	Списочная численность работников	34 человека
4	Почтовый адрес:	674500 Забайкальский край
		Оловянинский район
		пгт. Оловянная
		ул. Октябрьская,8
5	Отрасль	Культура
6	Форма собственности	Муниципальная
7	Дата принятия договора	11.06.2018 г.
8	Количество листов	16 (шестнадцать)
9	Количество приложений	3
10	Срок действия договора	3 года
11.	Ф.И.О., должность, телефон лица, подписавшего коллективный договор со стороны администрации МБУК ОММиДЦ	Кузьмина Антонина Владимировна, директор МБУК ОММиДЦ Тел. 89144557104
12.	Ф.И.О., должность, телефон лица, подписавшего коллективный договор со стороны работников	Иншина Лариса Валерьевна Председатель Оловянинской районной профсоюзной организации работников культуры Тел.89144842600

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

Раздел 3. Рабочее время

Раздел 4. Время отдыха

Раздел 5. Условия работы. Охрана и безопасность труда

Раздел 6. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

Раздел 7. Оплата труда

Раздел 8. Социальные гарантии и медицинское обслуживание

Раздел 9. Жилищно-бытовое обслуживание

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

Раздел 11. Заключительные положения

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель, директор муниципального бюджетного учреждения культуры Оловянинский Межпоселенческий Методический и Досуговый Центр муниципального района "Оловянинский район", представленный в лице Кузьминой Антонины Владимировны (далее по тексту «Работодатель») и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Профкома работников культуры Оловянинского муниципального района в лице ее председателя Иншиной Ларисы Валерьевны.

1.3. Коллективный договор заключен на 3 года с 2018 по 2021гг. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

- течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

- течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет профсоюзная организация учреждения.

Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников на общем собрании.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.4. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации МБУК ОММиДЦ, независимо от их должностей, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера работы.

1.5. Цели коллективного договора:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- повышение жизненного уровня Работников;
- обеспечение стабильности и эффективности работы;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

Предметом коллективного договора являются преимущественно законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников.

1.6. Общие обязательства.

Должностные лица организации признают право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- создавать безопасные и здоровые условия для эффективной деятельности организации, укреплять научно-технический, экономический, социально-культурный потенциал работников;
- обеспечивать сохранность имущества организации;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов работы организации;

- принимать меры к повышению уровня заработной платы работникам, выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 числа текущего месяца и 30 числа текущего месяца, устанавливать должностные оклады работникам в соответствии с п.6 ст.136 ТК РФ.

- не позднее, чем за три дня до выплаты заработной платы в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный лист) (п.1 ст.136 ТК РФ).

1.6.2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- предоставлять работникам, успешно совмещающим работу и учебу в высших учебных заведениях, льготы в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

- обращаться с ходатайством к администрации о представлении в вышестоящие органы отдельных работников учреждений культуры к награждению за особые трудовые заслуги.

1.6.3. РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности согласно должностной инструкции;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, режим труда, правила и инструкции по охране труда, установленные в соответствии с действующим трудовым законодательством;

- способствовать повышению эффективности работы организации росту производительности труда;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе работников, уважать права друг друга.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, которая носит постоянный характер, оформляются заключением письменного трудового договора: бессрочный, на неопределенный срок, а на время выполнения определенной работы - срочного трудового договора.

2.2. Прием на работу специалистов может производиться назначением и на конкурсной основе. Положение о конкурсе согласовывается с профкомом и утверждается работодателем.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью соблюдать принятые условия трудового договора.

2.4. Вопросы, касающиеся сокращения численности и штатов, а также вопросы, связанные с массовым высвобождением работников, рассматриваются предварительно работодателем по согласованию с профкомом.

2.5. Работодатель и профком важнейшей задачей считают обеспечение занятости работников организации.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата работников имеют также лица:

- проработавшие в организации свыше 10 лет и достигшие 50-летнего возраста.

2.7. Работодатель обязуется:

- содействовать работникам, желающим повысить квалификацию пройти переобучение по специализации;
- создавать условия для продолжения обучения специалистов в высших учебных заведениях;
- работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время, 4 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. При определении рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю. График работы устанавливается письменным соглашением между работодателем и работниками.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения размера оплаты труда устанавливается для работников учреждения не достигших 18-ти летнего возраста.

3.3. Продолжительность работы в МБУК ОММиДЦ накануне праздничных дней и в конце рабочей недели (каждая пятница) сокращается на 1 час.

3.4. Режим рабочего времени работников МБУК ОММиДЦ может изменяться по соглашению сторон с 8-00ч до 17-00ч. и с 9-00 до 18-00 час.

3.5. Работодатель может привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни только с согласия работника и лишь в исключительных случаях, с соблюдением ограничений, установленных ТК РФ. Компенсация за работу в выходные и праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ или работнику может быть предоставлен другой день отдыха.

3.6. В дни подготовки и проведения мероприятия работникам МБУК ОММиДЦ при режиме гибкого рабочего времени, начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (ст.102 ТК РФ). Так же при необходимости (обслуживание населения

культурной программой) привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) допускается с их письменного согласия (ч.3 ст. 99 ТК).

3.7. Для женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны обязуются ежегодно не позднее 15 декабря на основании предложений руководителей структурных подразделений утверждать график отпусков, который согласовывается с профкомом, и доводить до сведения всех работников указанные предложения под роспись.

4.2. Стороны согласились сверх предусмотренных законодательством отпусков предоставлять:

- работникам, имеющим детей (до 7 лет) - 3 календарных дня без сохранения заработной платы 1 раз в календарный год;
- в связи с обучением работника, совмещающего работу с обучением - 5 календарных дней без сохранения заработной платы, 1 раз в учебный год.

4.3. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение, сверх предусмотренного законодательством краткосрочного отпуска с сохранением средней заработной платы в связи с:

- празднованием дня рождения – 1 календарный день;
- регистрацией брака самого работника - 3 дня;
- регистрацией брака детей - 2 календарных дня;
- в случае рождения ребенка - 3 календарных дня;
- смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- в день начала занятий - 1 сентября родителям первоклассников - 1 календарный день;

- в день выпускного вечера родителям, дети которых заканчивают 9 -й или 11-й класс - 1 календарный день.

4.4. Работникам, получившим путевки в учреждение на санаторно – курортное лечение, отпуск предоставляется в сроки, указанные в путевке.

Раздел 5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1 Работодатель осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении

5.2. Стороны признают, что безопасные, здоровые условия труда являются неременным условием трудовой деятельности работника.

5.3 Работодатель в соответствии с Основами законодательства РФ «Об охране труда» проводит государственную политику в области охраны труда. Работодатель обязуется выполнять требования Санитарных правил норм:

- обучение, инструктаж работников и проверку знаний по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности;
- нормальный температурный режим в помещениях и освещение.

5.4 Работодатель обязан выполнять предложения трудового коллектива об устранении нарушений в области охраны труда. Профсоюз осуществляет постоянный контроль за состоянием охраны труда.

5.4.1. Применение труда женщин ограничивается:

- на тяжелых работах;
- работах с вредными (или) опасными условиями труда;
- за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

5.5. В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательство:

- предоставлять работникам свободное время для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

5.6. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.7. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказами Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 года № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» и от 01 апреля 2010 года № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

Раздел 6. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

6.1. Работодатель и профком исходят из того, что организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в случаях, если не имеется вины работника.

6.2. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему через Фонд социального страхования в соответствии с действующим законодательством работодатель выплачивает пострадавшему единовременное пособие в размере одного должностного оклада.

Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется устанавливать работникам должностной оклад, производить расчет денежного содержания с учетом всех надбавок согласно законодательству РФ, законам Забайкальского края и нормативно-

правовым актам муниципального района «Оловянинский район» и утвержденному штатному расписанию.

7.2 Работникам, систематически работающим в ночные смены, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительность приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Для сторожей и кочегаров вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст.104ТК РФ).

Работодатель для этих сотрудников обязан разработать график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы, продолжительность смены, время междусменного отдыха.

График сменности утверждается приказом руководителя с учетом мнения профкома и доводится до сведения сотрудников не позднее, чем за месяц до введения его

- действие (ст. 103 ТК РФ). Продолжительность работы по графику сменности не может превышать норму рабочего времени в учетном периоде.

7.3. Своевременно выплачивать отпускные денежные средства перед уходом работников в ежегодные отпуска согласно графику отпусков.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог в установленном законом порядке.

8.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год медицинского обследования.

Профком принимает участие в работе комиссии по социальному страхованию. Председатель профкома является председателем комиссии по социальному страхованию.

8.3. Профком организует и проводит оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

8.4. Работодатель (при наличии средств), может оказывать материальную помощь работнику в случае:

- смерти близких родственников (под близкими родственниками понимаются: супруги, родители, дети);
- сложной хирургической операции;
- при пожаре и иных стихийных бедствиях.

8.4.1. Работник обязан документально подтвердить обстоятельства, являющиеся основаниями для выплаты материальной помощи.

8.4.2. Юбилей (пятидесятилетие (для женщин) и шестидесятилетие (для мужчин) в размере 1000 рублей.

Раздел 9. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

9.1. Работодатель и профком оказывают:

- помощь работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в их устройстве в детские дошкольные учреждения.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель:

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе информации в доступном для всех работников месте;
- выделяет денежные средства на оздоровительную кампанию из средств социального страхования в детские оздоровительные лагеря, а также на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников при наличии денежных средств;

- на основании личного письменного заявления члена профсоюза производит безналичное и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет профсоюзной организации членских взносов одновременно с выплатой заработной платы организации;

- не препятствует представителям профсоюза и профсоюзной организации посещать структурные подразделения, в которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников и установленных задач профсоюза.

10.2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя уполномоченных по охране труда и социальному страхованию, представителей профсоюзной организации в других совместных комиссиях (советах) возможно только с предварительного согласия работника.

10.3. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов профсоюзных органов организации - только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации)

профсоюзов (ст. 374 ТК РФ, п. 3 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа в данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

10.4. Члены профкома, не освобожденные от основной работы уполномоченные профсоюзом по охране труда, представители профсоюза в создаваемых совместных комиссиях, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, с сохранением средней заработной платы.

10.5. Членам профсоюза предоставляется дополнительный день к отпуску за каждый проработанный год в отрасли культуры, но не более 12 дней.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

11.2. При реорганизации МБУК ОММиДЦ, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию, в порядке, установленном Законом для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных споров».

11.5. Затраты, связанные с участием в переговорах приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников, в том числе оплата их труда, компенсируются работодателем.

11.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.7. 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.

