



Представитель работодателя -

Директор

МБУ «Старорусский ДК»

Рой Бок Сун

«09» 10 2019 г.

Представители коллектива -

МБУ «Старорусский ДК», избранные
работниками

Кишкарук И.Н, Ви В.Д

Кишкарук И.Н Ви В.Д

«09» 10 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
«Старорусский дом культуры»
на 2019-2021 годы.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Старорусский дом культуры» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Администрация МБУ «Старорусский Дом культуры» в лице директора Рой Бок Сун именуемая в дальнейшем «Работодатель» и работники МБУ «Старорусский ДК», в лице трудового коллектива МБУ «Старорусский ДК», именуемые далее «Работники», действующие на основании Устава.

Коллективный Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей её стабильной и производительной работе;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.2. Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условий труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка; установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и противопожарной безопасности;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;

- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим условиям труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск;
- осуществлять обязательное социальное и государственное пенсионное страхование работника в порядке, установленном федеральным законодательством;
- создавать условия для профессионального роста Работников.

Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.5. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников и в соответствии с Планом мероприятий Правительства Сахалинской области по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией на 2019-2021 годы работодатель должен предотвращать новые случаи ВИЧ-инфекции.

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

- распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда.

2.7. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

- Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

2.8. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению):

- сотрудникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

2.9. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

- работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

2.10. Работодатель обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

2.11. Работодатель обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

2.12. Работодатель оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости)
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

2.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и иступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что Трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);
- на время выполнения определенной работы (ст.59 ТК РФ);

3.2. Срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего Работника и в иных случаях, специально оговоренных законом;

3.3. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок;

3.4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия Работника;

3.5. При заключении трудового договора сторонами может устанавливаться срок испытания с целью проверки соответствия Работника, поручаемой ему работе, по своим деловым качествам. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев. Для отдельных категорий Работников, перечисленных в ст. 70 ТК РФ испытательный срок, не устанавливается;

3.6. Все вопросы, связанные с изменениями структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), ликвидацией, а также сокращением численности штатов, рассматриваются Работодателем.

3.7. Трудовые споры, возникающие между Работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам;

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- матери, имеющие детей до 3-х лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- многодетные матери;
- матери, имеющие детей-студентов вузов
- матери, имеющие детей-инвалидов

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1 Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;

3.9.2. Заключать с Работниками письменные индивидуальные трудовые договоры в соответствии с действующим законодательством. При приеме на работу знакомить Работника с его должностными обязанностями, индивидуальным, трудовым договором под роспись, условиями и оплатой труда, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и Договором о коллективной материальной ответственности. Один экземпляр индивидуального трудового договора передается Работнику;

3.9.3. Расторжение трудового договора с Работником осуществлять на основании трудового законодательства;

3.9.4. В случае, если трудовой договор расторгается по причине ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения штатов:

- информировать Работника о расторжении трудового договора не позднее, чем за 2 месяца;

- лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ предоставлять право освобождения от работы (один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Фонд оплаты труда Работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств в соответствии со штатным расписанием и положениями по оплате труда Работников.

4.1.1. В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.2. Оплата труда Работников устанавливается в соответствии:

Положения об оплате труда руководителей и специалистов муниципального бюджетного учреждения «Старорусский Дом культуры»;

- Положения об оплате труда рабочих муниципального бюджетного учреждения «Старорусский Дом культуры».

- Положения о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения «Старорусский Дом культуры».

4.1.3. Дни выплаты заработной платы установлены Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБУ «Старорусский Дом культуры». Заработная плата выплачивается за фактически отработанное время.

4.1.4. Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде Работникам муниципального бюджетного учреждения устанавливается на основании Приказа директора учреждения.

4.1.5. При наличии дисциплинарного взыскания размер надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде снижается в следующих размерах:

- Нарушение деловой этики 20 % от соответствующей должности минимального размера надбавки;

- за замечание 20 % от соответствующей должности минимального размера надбавки;

- Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.1.6. При награждении Работников Почетной грамотой Сахалинской областной Думы, Почетной грамотой Правительства Сахалинской области, Почетной грамотой администрации города Южно-Сахалинска, Почетной грамотой Министерства культуры Сахалинской области, Почетной грамотой Департамента культуры администрации города Южно-Сахалинска выплачивается премия в размере 25% минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента за счет утвержденного фонда оплаты труда.

4.1.7. Работнику, определенному работу во вредных условиях труда, производится доплата компенсационного характера за работу во вредных условиях труда, определенной специальной оценкой труда (ст. 147 ТК РФ).

4.1.8. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.1.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.1.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.1.12. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.1.13. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4.1.14. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.15. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.16. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.1.17. Работа в выходной или нерабочий праздничный день работнику оплачивается не менее чем в двойном размере с начислением ежемесячных и иных дополнительных выплат, и доплат, предусмотренных ТК РФ.

4.1.18. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

4.1.19. При присвоении Классности водителю устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

- Водителю 2-го класса - 10% оклада;
- Водителю 1 -го класса - 25% оклада.

4.2. Гарантии и компенсации.

4.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, командировочные расходы в размерах - не ниже размеров, установленных законодательством, для организаций, финансируемых из местного бюджета.

4.2.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников, графике отпусков.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Охрана труда является неотъемлемой частью договора.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2.1. Создать благоприятные условия труда, комфортной среды на рабочих местах в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами.

6.2.2. Обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, соответствующие условия охраны труда на каждом рабочем месте, предупреждающие производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

Обеспечить Работников рабочими местами, телефонной связью, нормативными документами, канцелярскими товарами, оргтехникой.

6.2.3. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении.

6.2.4. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Учреждении.

6.2.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

- своевременно проводить инструктаж по противопожарной безопасности.

6.2.6. Обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъекта Российской Федерации.

6.2.7. Нести ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2.8. Предоставлять органам государственного управления по охране труда, органам государственного надзора и контроля информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.2.9. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1 Каждый Работник подлежит государственному социальному и медицинскому страхованию.

7.2 Выплата материальной помощи Работникам Учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, при наличии экономии по фонду оплаты труда в течение календарного года.

7.2.1. Работодатель оказывает материальную помощь в следующих случаях:

7.2.2. Смерти близких родственников Работника Учреждения (родители, супруги, дети, брат, сестра) - в сумме 5000 (тысяч) рублей.

7.2.3. Смерти Работника Учреждения - однократно в сумме 25000 (двадцать пять тысяч) рублей.

7.2.4. В случае, указанном в п. 7.2.2. решение об оказании материальной помощи принимается при представлении письменного заявления работника на имя директора МБУ «Старорусский Дом культуры», на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

7.2.5. В случае, указанном в п. 7.2.3. решение об оказании материальной помощи принимается при представлении заявления супруга (супруги), одного из родителей, детей умершего или иного лица, оплачивающего похороны, на основании копии свидетельства о смерти.

7.2.6. Рождение ребенка - в сумме 5000 (пять тысяч) рублей (работником предоставляется письменное заявление и копия свидетельства о рождении ребенка);

7.2.7. Регистрация брака - в сумме 5000 (пять тысяч) рублей (работником предоставляется письменное заявление и копия свидетельства о регистрации брака);

7.2.8. К юбилейным датам работников 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет - в размере 5000 рублей.

7.2.9. В связи с профессиональными праздниками – 5000 (пять тысяч).

7.2.10. Работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста, проработавших в учреждении более 5 лет выплачивается материальная помощь в сумме 5000 (пять тысяч) рублей.

7.2.11. Работник представляет соответствующие документы на материальную помощь в течение шести месяцев.

7.2.12. Выплата материальной помощи производится на основании Приказа Учреждения.

7.3. Работодатель, в пределах утвержденного фонда оплаты труда может производить доплату к пособию по временной нетрудоспособности (как самого Работника, так и в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 14 лет) до уровня средней заработной платы Работника, проработавшему не менее 12 месяцев, но за период временной нетрудоспособности не более 30 календарных дней в году.

7.4. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

7.5. Работодатель оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с Работником) независимо от времени использования отпуска.

7.6. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

7.7. Обеспечение прохождения бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.8. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

7.9. В связи с событиями в личной жизни работников (рождением ребенка, регистрацией брака, смертью родственника) предоставляется дополнительный отпуск в количестве трех дней с сохранением среднего заработка.

7.10. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон на основании решения общего собрания Работников учреждения.

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников учреждения.

8.5. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

8.6. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.