

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения культуры
Малоалабухского сельского поселения
«Центр досуга и информации»
на **2020 - 2023** годы

2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключается в Муниципальном казенном учреждении культуры Малоалабухского сельского поселения «Центр досуга и информации» с целью урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель — в лице директора Муниципального казенного учреждения культуры Малоалабухского сельского поселения «Центр досуга и информации» Тарабриной Елены Николаевны.
- работники Муниципального казенного учреждения культуры Малоалабухского сельского поселения «Центр досуга и информации», представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Никитиной Ольги Егоровны.

1.3. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

Коллективный договор распространяется на всех работников Муниципального казенного учреждения культуры Малоалабухского сельского поселения «Центр досуга и информации»

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договорённости вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

Внесённые изменения и дополнения оформляются соглашением к коллективному договору в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителя нанимателя (работодателя), выборного органа первичной профсоюзной организации, муниципальных служащих и работников.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ (СЛУЖЕБНЫХ) ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении культуры Малоалабухского сельского поселения «Центр досуга и информации» регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Воронежской области, Нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми органами местного самоуправления.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, Трёхстороннего соглашения между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020 -2023гг., настоящим коллективным договором.

2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) **работодатель** обязан ознакомить работника под роспись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.4. Работодатель обеспечивает работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.5. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым, по распоряжению работодателя при необходимости они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

2.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

2.7. Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском работника.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.9. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

2.10. Графики отпусков работников утверждаются работодателем по

согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) пользуются женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, а также работники, при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения и др.

2.11. Работодатель может предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению сторон.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры Малоалабухского сельского поселения «Центр досуга и информации», утвержденного постановлением Администрации Малоалабухского сельского поселения Грибановского муниципального района от 16.03.2010 №7 (с изменениями от 11.01.2011г. № 1)

3.2. Работодатель:

3.2.1. Обеспечивает повышение заработной платы работникам в размерах не ниже, чем предусмотрено в местном бюджете.

Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда.

3.2.2. Извещает работников об изменении порядка премирования и размеров оплаты труда, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее, чем за два месяца.

3.2.3. В письменной форме извещает каждого работника организации о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца — 25 числа текущего периода, за вторую — 10 числа следующего месяца в кассе организации.

3.4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны

обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.5. Юбилеям (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) производится единовременная денежная выплата в размере должностного оклада.

3.6. Работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае предполагаемого массового высвобождения работодатель информирует выборные профсоюзные органы, службу занятости, не менее чем за три месяца и разрабатывают совместные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, установление режима неполного рабочего времени и др.).

4.2. Стороны совместно руководствуются критериями массового высвобождения работающих, закреплёнными в Трёхстороннем соглашении между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020-2023 гг.

4.3. Работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется возможность для поиска нового места работы в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы на основании личного письменного заявления.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в период работы в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

4.4.2. Не допускать в случае сокращения численности или штата высвобождения работников, имеющих трёх и более несовершеннолетних детей или ребёнка-инвалида.

4.4.3. Не допускать в течение года увольнения работников-членов одной семьи по сокращению численности или штата.

4.4.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет - одинокие родители,

воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста;

- несовершеннолетние работники;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

4.5. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его квалификацией, специальностью, профессией, а при их отсутствии – работа, требующая более низкой квалификации.

4.6. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данную организацию, в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Провести специальную оценку условий труда.

5.2.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе и о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.2.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний по охране труда, обучение приемам оказания первой помощи пострадавшим.

5.2.4. Организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

5.2.5. Создавать необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их функций по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивать нормативно-технической документацией, методической литературой;
- предоставлять оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения вышеуказанных общественных обязанностей;
- проводить их обучение и проверку знаний по охране труда с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;
- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе представителя нанимателя (работодателя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

5.3. Работники организации обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

5.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- незамедлительно извещать своего руководителя или замещающее лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. Стороны совместно осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи.

6.2. Работодатель:

- обеспечивает молодому работнику самостоятельное рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда;
- создает условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодежи;
- развивает наставничество, закрепляет за молодыми работниками наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников;
- способствует созданию Совета молодых специалистов;
- создает молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

6.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.173-177 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает предоставление работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством РФ.

7.1.2. Предоставляет льготы и компенсации работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, определяемых законодательством РФ.

7.1.3. Осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.

7.1.4. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

7.2. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска с

сохранением заработной платы в случае:

- свадьбы работника или его детей – 3 календарных дней;
- рождения или усыновления ребенка – 3 календарных дней;
- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-4 классы), в День знаний 1 сентября;
- проводов детей в армию – 1 календарный день;
- переезда на новое место жительства – 3 календарных дня;
- смерти родных и близких – 3 календарных дня;
- посадки и сбора картофеля – 2 календарных дня;
- посещения лечебных учреждений – 3 календарных дней в течение года.

7.3. При выходе на пенсию работника, в зависимости от стажа работы, производится единовременная денежная выплата.

7.4. Работникам, находящимся в сложных жизненных ситуациях (ограбление, пожар, сложная операция, длительная болезнь), выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада.

7.5. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом организует поздравление с юбилеем не работающих пенсионеров, может оказывать материальную помощь пенсионерам ко Дню пожилого человека.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель:

- содействует вступлению работников в Общероссийский Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;
- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производит бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы);
- безвозмездно производит для профсоюзной организации множительные и машинописные работы, предоставляет оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;
- предоставляет выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделяет для этой цели помещение;
- предоставляет возможность размещения информации о деятельности первичной профсоюзной организации в доступном месте для всех работников;
- освобождает от основной работы членов выборного профсоюзного органа, не освобождённых от неё, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и др. проводимых ими мероприятиях;
- поощряет морально и материально руководителя выборного профсоюзного органа и его заместителя за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителя (заместителя) выборного профсоюзного органа, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а членов иных выборных профсоюзных органов с учётом мнения профсоюзных органов, членами которых они являются.

8.3. За выполнение дополнительной к трудовым обязанностям общественной работы в интересах коллектива членам профсоюзного комитета, не освобождённым от основной работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- председателю профкома – 3 календарных дня;
- членам профкома – 1 календарный день.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

9.1. В целях развития социального партнёрства Стороны совместно обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать обязательства (в части их касающейся), определённые Трёхсторонним соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2021-2023гг., настоящим коллективным договором;
- проводить согласованную политику по укреплению действующей профсоюзной организации.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Не препятствует заключению коллективного договора, направляет его на уведомительную регистрацию в порядке, предусмотренном ТК РФ. Обеспечивает выполнение принятых обязательств, зафиксированных в коллективном договоре.

9.2.2. Не допускает случаев нарушения прав и гарантий деятельности профсоюзной организации, установленных законами и нормативными актами РФ. Не допускает задолженности по профсоюзным взносам.

9.2.3. Не препятствует представителям Профсоюза в посещении организации, где работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников и уставных задач Профсоюза.

9.2.4. Предоставляет выборным профсоюзным органам по их запросам необходимую и достоверную информацию для заключения и подведения итогов выполнения коллективного договора, а также по социально-трудовым вопросам.

9.3. Выборный профсоюзный орган:

9.3.1. Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений.

9.3.2. Не допускает вмешательства в производственную деятельность организации по выполнению возложенных на неё задач и обязанностей.

9.3.3. Участвует по взаимной договорённости в совместных с работодателем совещаниях по обсуждению вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.3.4. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включённых в настоящий коллективный договор.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в составе Комиссии.

10.2. Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего.

Председатель первичной профсоюзной организации
О.Е. Никитина

29 ноября 2020 г.

Директор МКУК «ЦДИ»
Малоадабухского сельского поселения
Е.Н.Тарабина

29 ноября 2020 г.

