КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого учреждения культуры «Центр культуры и досуга МИР» на 2021-2024 годы

2021 год

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения
Раздел 2. Профессионально – творческая деятельность
Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров
Раздел 4. Режим труда и отдыха
Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда
Раздел 6. Условия и охрана труда
Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание
Раздел 8. Социальное страхование
Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор
Раздел 10 Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении культуры «Центр культуры и досуга МИР»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения культуры (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Муниципальное казенное учреждение культуры «Центр культуры и досуга МИР», в лице директора Сухомлиновой Людмилы Николаевны именуемого далее «Работодатель»,

и работники МКУК «Центр культуры и досуга МИР», в лице председателя совета трудового коллектива (далее СТК) Титовой Ольги Александровны, избранной на собрании трудового коллектива (далее «Работники»).

1.4. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3(три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.6. Работодатель признает представителя, избранного работниками единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Председатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) председателя:
правила внутреннего трудового распорядка;
положение об оплате труда работников;
соглашение по охране труда;
перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
положение о стимулирующих выплатах;
Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с представителем, избранным работниками.
1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через председателя:
учет мнения (по согласованию) председателя;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

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, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным 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 приеме на работу.
2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессионально – творческая деятельность

3.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение профессиональной деятельности работников по эффективному использованию ими функциональных обязанностей.
Основные задачи сторон:
- сохранение, возрождение и развитие культурных национальных традиций, обрядов, обычаев, художественного самодеятельного творчества;
- распространение культурных ценностей и приобщение к ним разных слоев населения;

- создание кружков самодеятельно-художественного и технического творчества, развитие клубов по интересам;
- организация работы театрально-зрелищных, танцевально-развлекательных мероприятий;
- осуществление подготовки и проведение тематических мероприятий, концертов, праздников, театральных представлений, балов, дискотек, выставок;
- привлечение для проведения культурно-досуговых мероприятий коллективы и исполнителей;
- осуществление других видов культурно-творческой, культурно-воспитательной, познавательной и рекреативно - развлекательной деятельности.

3.2. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и профессионально-творческую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.3. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

3.4. Работодатель обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

4. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

4.1. Работодатель предусматривает средства для организации подготовки переподготовки и повышения квалификации работников культуры и организует профессиональное обучение работников за счет бюджетных средств в соответствии с Положением о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников не реже 1 раза 5 лет (в зависимости от специальности).

4.2. Работодатель принимает решение о массовом высвобождении работников только после консультации с представителем трудового коллектива.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Законом о занятости населения в РФ, а именно:
- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178,179,180 Трудового кодекса Российской Федерации;
-своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую

работу в той же организации с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.
4.4. Представлять председателю совета трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.
4.5. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.
4.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.
4.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).
- проработавшие в организации свыше 10 лет.
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 18 лет.
4.8. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:
5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) председателя, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
5.2. Для работников учреждения культуры устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.
5.3. Руководители самодеятельных коллективов художественного творчества работают по расписанию, утвержденному дирекцией учреждения.
5.4. Максимальная продолжительность нормированного рабочего времени составляет 8 часов в сутки и 40 часов в неделю.
5.5. Директор, заведующие отделами. Специалисты по жанрам творчества, методисты, художник-декоратор, аккомпаниатор, хормейстер имеют ненормированный рабочий день, поэтому время их работы может меняться, в зависимости от их занятости.
5.6. Технический персонал работает по графику, утвержденному дирекцией учреждения.
5.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-

инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
5.10. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
5.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
5.12. Ст.153 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
5.13. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).
5.14. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- со свадьбой сына или дочери – 1 календарный день;
- с рождением ребенка(отцу) – 1 календарный день;
- с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- с похоронами близких родственников - 3 календарных дня;

5.15. Предоставлять работникам, обучающимся без отрыва от производства в средне - специальных и высших учебных заведениях, для сдачи зачетов и экзаменов, дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы в соответствии с ТК РФ.

6. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и работники договорились:

6.1. Форма и система оплаты труда определяются Положением о порядке формирования оплаты труда.
6.2. Минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного на территории района трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.
6.3. Персональные надбавки и единовременные премии отдельным квалифицированным работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах средств направленных на оплату труда.
6.4. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым законодательством.

Списки работников, которым устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласовываются работодателем с представительным органом работников.
6.5. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35% часовой ставки оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.
6.6. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
6.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.
- 16 числа - за первую половину месяца, 1 числа следующего месяца – за вторую половину.
6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.
6.9. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

7. Социальные гарантии и льготы

Работодатель обязуется:
7.1. Возмещение вреда, причиненного работникам увечья, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, производится в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативными правовыми актами по охране труда.
7.2.Перевозить в лечебные учреждения работников учреждения культуры, заболевших или получивших травму на месте работы, за счет учреждения.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. 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 заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива, с последующей сертификацией.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие 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.

8. 9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) СТК (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.12. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в

соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
8.14. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.
Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.
9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Воронежской области.
9.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.
9.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.
10.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.
10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.
10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания.
10.5. Работодатель и председатель трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).
10.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
10.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
10.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

От работодателя:

Директор МКУК «Центр культуры и досуга МИР»

_____ Л.Н. Сухомлинова

«22» октября 2021 год.

От работников:

Председатель совета трудового коллектива
МКУК «Центр культуры и досуга МИР»

_____ О.А. Титова

«22» октября 2021 год.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью на
12 (двенадцать) листах

Директор МКУК «ЦКД МИР»
_____ Л.Н. Сухомлинова

