

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и Республики Молдова.

1.2 Сторонами коллективного договора являются работодатель - администрация муниципального бюджетного учреждения «Теньгушевский районный Дом культуры» и профсоюз работников районных учреждений работников культуры имени проф. Профсома, в лице председателя Ольги Васильевны.

1.3 Коллективный договор заключен по взаимному представительному согласию добровольно - сознательно и является актом ответственности сторон.

1.4 Стороны принимают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проводить совместные мероприятия и мероприятия друг с другом. В соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и Республики Молдова.

1.5 Коллективный договор является актом, регулирующим отношения между работниками и работодателем.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ТЕНЬГУШЕВСКИЙ РАЙОННЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»

(наименование организации)

на 2018-2020 гг.

Утверждён на собрании
работников «27» сентября 2018 года

От работодателя:

Директор МБУ «Теньгушевский
Районный Дом культуры»
Игонькина Е.Б.
(инициалы, фамилия директора)

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета работников культуры
О.В. Ершкова

М.П.

Договор прошел утверждение
в администрации Теньгушевского
районного Дома культуры
Реш. от 27.09.2018 г.
Уполномоченный юридическим лицом Игонькина Е.Б.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
«Теньгушевский районный Дом культуры»
(наименование организации)

на **2018-2020гг.**

Утверждён на собрании
работников «__» _____ 2018 года

От работодателя:

Директор МБУ «Теньгушевский
Районный Дом культуры»
_____ Игонькина Е.Б.
(инициалы, фамилия директора)

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета работников культуры
_____ О.В. Ершкова

М.П.

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим отношения между работниками организации и работодателем и заключённым в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: работодатель – администрация муниципального бюджетного учреждения «Теньгушевский районный Дом культуры» в лице Игонькиной Елены Борисовны именуемый далее «Работодатель», и работники, представленные райкомом профсоюза работников культуры именуемый далее «Профком», в лице Ершковой Ольги Васильевны.

1.3 Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях:

- создания системы социально – трудовых отношений в организации, установления социально-трудовых прав и гарантий практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное управление организацией, сохранность её имущества
- добиваться стабильного финансового положения организации
- обеспечивать занятость работников эффективную организацию труда и его безопасность
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников
- учитывать мнение Профкома в вопросах оговорённых данным коллективным договором

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально – трудовым и социально экономическим вопросам и не использовать в качестве давления на Работодателя приостановление работы

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанность по трудовому договору
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению, росту производительности труда
- беречь имущество организации заботиться об экономии электроэнергии
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6 Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Генерального, отраслевого, Мордовского трёхстороннего соглашения. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профком обязуются в течение месяца провести переговоры о соответствующем изменении коллективного договора.

- 1.7 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемых работ.
- 1.8 Коллективный договор заключён на срок в три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.9 По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке установленном Законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке, которые могут действовать в течение месяца до утверждения этих данных изменений на собрании работников.
- 1.10 Индивидуальные контракты между работодателем и работниками должны не противоречить положениям действующего законодательства.
- 1.11 Условия настоящего договора обязательны для его сторон.

2. Оплата труда

2.1 Формирование и расходование средств направляемых, на потребление производится согласно положения по оплате труда работников МБУ «Теньгушевский районный Дом культуры»

Специалистам культуры и образования устанавливается надбавка в размере 25 % ставки за работу в сельской местности

2.2 Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение двух месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

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

2.5. За время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику выплачивается компенсация в размере среднего заработка.

2.6. Для работников районного дома культуры предусмотрен особый характер работы ст. 116 ТК производственной необходимости, то есть данные работники могут привлекаться в отдельные дни к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени без дополнительных специальных согласований с Профкомом.

- в качестве компенсации за работу с особым характером работы не распространяются общие правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учёта рабочего времени.
- работники домов культуры, которые заняты на работе в дни еженедельного отдыха получают отгулы в последующие 30 дней.
- работники домов культуры, которые заняты на работе в праздничные дни, получают отгулы в двойном размере.

2.7. Работникам, обслуживающим дискотеку оплата проводится согласно штатного расписания организации и по специальному графику работы, утверждённому администрацией организации.

2.8 Время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивается из расчёта среднего заработка .

Размер оплаты простоя согласно ст. 157 ТК РФ не может быть менее двух третей средней заработной платы работника.

2.9 Внеочередной пересмотр норм труда и оплаты труда возможен при переаттестации работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за

1 месяц.

2.10 Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

2.11 Плановый размер аванса устанавливается из расчёта 40 % ставки должностного оклада работников.

Внеплановый аванс выдаётся работникам по их личным заявлениям в счёт заработной платы в размере 100 % среднего месячного заработка на усмотрение работодателя.

2.12 Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.13 Работодатель обеспечивает первоочерёдность расчётов с работниками по заработной плате.

2.14 Работодатель устанавливает днём выдачи зарплаты 15 календарное число каждого месяца. Работодатель устанавливает днём выдачи аванса 30 календарное число каждого месяца.

3. Трудовой договор.

3.1 При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определённой работы для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределённый срок.

В случае изменения существенных условий труда стороны вносят дополнения в трудовой договор либо заключают новый, в случае несогласия трудовой договор прекращается по п.7 ст. 77 ТК РФ.

3.2 Приём на работу специалистов может производиться на конкурсной основе, положение о конкурсе утверждается Работодателем и Профкомом.

3.3. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

Установление работнику срока испытания, превышающего три месяца, но не свыше шести месяцев, требуют согласования с Профкомом.

3.4 Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующем законодательством.

3.5 Работодатель создаёт работникам, обучающимся в высших, средних общеобразовательных учебных заведениях без отрыва от производства, следующие благоприятные условия труда заработная плата за период обучения.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в пять лет.

Кроме того, Работодатель обязуется предоставлять работнику возможность переквалификации, если тот проработал по одной профессии более 15 лет.

3.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалифицированной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда, при наличии в организации вакансий.

4 Вопросы занятости.

4.1 Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также

сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

4.2 Работодатель и Профком обязуется разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово – экономического положения организации.

4.3 Ликвидация организации, её подразделений, изменение форм собственности или организационно – правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления Профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

4.4 Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учётом мнения Профкома.

4.5 Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, предоставлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.6 Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно – управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

4.7 При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

4.9 Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 ст. 88 ТК, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договор (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

4.10 Высвобожденному работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.11 Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.12 При расширении производства обеспечивается приоритет приёма на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1 Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными собранием (конференцией) работников, а также графиками сменности, согласованными с Профкомом.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.2 Нормативная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю.

5.3 Сверхурочные работы выполняются в соответствии с пунктом 6 второго раздела настоящего трудового коллективного договора.

5.4 Отдельным категориям работников имеют право на дополнительные выходные дни:

- донорам при наличии справки указанные дни можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

5.5 Уменьшение рабочего времени менее, чем до четырёх часов в день или двадцати часов в неделю не допускается.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей недели:

на один час – для всех работников;

на два часа для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей инвалидов в возрасте до 18 лет, а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.7 Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в течение 1 часа.

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок устанавливается Работодателем по соглашению с Профкомом.

5.8 Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.9 Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с особым характером работы - 3 дня проработавшим от 3 до 10 лет
- работникам с особым характером работы - 5 дней проработавшим от 10 до 15 лет
- работникам с особым характером работы - 8 дней проработавшим от 15 до 20 лет
- работникам с особым характером работы - 10 дней проработавшим от 20 до 30 лет
- работникам с особым характером работы – 12 дней проработавшим свыше 30 лет.

Работники теряют право на дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставленный им сверх предусмотренных законодательством случаев согласно данному коллективному договору, в случае следующих нарушений производственной и трудовой дисциплины в течение периода между очередными отпусками:

- прогул без уважительной причины свыше 1 часа
- появление на рабочем месте в нетрезвом виде.

5.10 Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом. Работодатель обязуется до 5 января довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

5.11 Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.12. Помимо лиц, которым предоставлено право на получение отпуска без сохранения заработной платы согласно действующего законодательства, отпуск без сохранения заработной платы могут получить родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в ВУЗЫ до одной недели.

6. Охрана труда и здоровья

6.1 Работодатель обязан обеспечить работникам здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственные травмы и обеспечивать санитарно – гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2 Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профкома.

6.3 Непосредственный руководитель подразделений обеспечивает инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.4 Обязательные предварительные медицинские осмотры работников проводится не реже чем 1 раз в год.

6.5. В организации создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 5 человек.

Работодатель и Профком обязуется оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.6 Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для осуществления их обязанностей.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1 Работодатель обеспечивает детей работников билетами на новогодние представления и посещение цирковых программ бесплатно.

7.2 Работодатель обеспечивает детей работников бесплатными пропусками на дискотеку.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1 Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Республики Мордовия «О социальном партнёрстве», отраслевым тарифным соглашением, Мордовским трёхсторонним соглашением, городским, отраслевым соглашением, межотраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2 Профсоюзная организация Управления по социальной работе администрации Теньгушевского муниципального района представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза. Положением о первичной профсоюзной организации.

8.3 Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и её органов, реализации законных прав работников и их представителей.

8.4 Работодатель согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.5 Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально – нормативных актов, посвящённых вопросам социально – экономического развития

организации и регулирования в ней социально – трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в (1 месяц) срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

8.6 Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: предателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Председатели Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.7. Через средства информации, имеющиеся в организации Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.8 Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения (не позднее, чем за 10 дней).

8.9 Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

8.10 Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

9. Заключительные положения

9.1 Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его измерения и дополнения, в юридический отдел администрации Теньгушевского муниципального района на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

9.2 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами.

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

9.4 Уполномоченными Работодателя являются все руководители подраздел учреждений отдела культуры.

9.5 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного срока.