

Принято Туркина Т.А. 20.02.2019
Т.А.

Администрация Яркового муниципального района
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «КУЛЬТУРА»
ЯРКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА



РАБОТОДАТЕЛЬ:
Муниципальное автономное учреждение «Яркового муниципального района»
И.Г.Батурина
13 февраля 2019 г.



ПРОФКОМ:
Первичная профсоюзная организация работников Муниципального автономного учреждения «Яркового муниципального района»
Ю.В.Голяшева
13 февраля 2019 г.

Срок действия коллективного договора:
С 13.02.2019 г. по 13.02.2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2019 – 2022 гг.

с. Ярково, 2019 г.

1. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регистрирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Культура» Ярковского муниципального района (далее по тексту МАУ «Культура»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников 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 нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МАУ «Культура», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее по тексту профком);
- работодатель в лице директора МАУ «Культура» Батуриной Ирины Геннадьевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором и другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МАУ «Культура», а также вновь поступающих работников в течение 7 дней после приема на работу.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменения и дополнения данного коллективного договора в течение срока его действия, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между представителями работодателя и работников. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут быть внесены в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия общим собранием работников, при наличии соответствующего экономического и правового основания.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профком (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – мнения (мотивационного мнения)

- Соглашение по охране труда и технике безопасности;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- Положение о премировании и материальном стимулировании работников МАУ «Культура» из средств премиального фонда.

II. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников

2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.3. Работодатель обязуется при наличии средств:

2.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, при наличии финансовых средств, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

2.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации.

2.3.4. Организовать проведение аттестации и по ее результатам устанавливать работникам должностные оклады, полученным со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Рассматривать совместно с профкомом все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении в случаях, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. В случае сокращения штата или численности работников, или изменения существенных условий труда, предусмотренных в заключенных с ними трудовых договорах, работодатель обязан на протяжении всего срока предупреждения предлагать работникам все имеющиеся в учреждении вакансии, соответствующие их специальности и квалификации.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право остаться на рабочем месте, при сокращении численности или штата, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

- Работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- Одиноким матери или отцы, имеющие детей до 18-летнего возраста.

IV. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени административно-управленческого, вспомогательного и административно-хозяйственного персонала не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, согласно п.1 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1 (в редакции от 24.08.1995 г.) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охране материнства и детства на селе», нормальная продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю.
- 5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- По соглашению между работником и работодателем;
 - По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.4. В учреждении установлен перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день. Перечень работников с ненормированным рабочим днем установлен в Правилах внутреннего трудового распорядка МАУ «Культура».
- 5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускаются в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего 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.
- 5.7. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов:
- Ежегодный очередной отпуск
 - Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
- 5.8. Продолжительность основного отпуска для всех работников, работающих по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или по совместительству, составляет 28 календарных дней.
- 5.9. По взаимной договоренности между работником и работодателем очередной оплачиваемый отпуск в первый год работы может быть представлен до истечения 6 месяцев.
- 5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- Перенесение и разделение отпуска производится в соответствии со ст. 124-125 ТК РФ.
- 5.11. Работодатель обязуется:
- 5.11.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- в случаях свадьбы работника – 3 дня;
 - на похороны близких родственников – 3 дня;
 - при рождении ребенка в семье – 1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
 - а также другими случаями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

4.11.2. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, работающим с ненормированным рабочим днем от 3 (трех) до 8 (восьми) дней за счет средств организации следующим работникам:

1. Директор - 8 дней
2. Главный бухгалтер - 6 дней
3. Заместитель директора по основной работе – 6 дней
4. Художественный руководитель Ярковского ЦКД – 6 дней
5. Бухгалтер-экономист, бухгалтер по заработной плате, бухгалтера по расчетам, бухгалтер – кассир - 3 дня
6. Ведущий методист сектора по информационно-аналитической работе - 3 дня
7. Специалист по кадрам - 3 дня
8. Юрист - 3 дня
9. Заведующий хозяйством - 3 дня

V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе утвержденного штатного расписания.

5.2. Заработная плата, причитающаяся работнику, выплачивается каждые пол месяца (23 числа и 8 числа месяца, следующего за расчетным месяцем). Выплата заработной платы осуществляется посредством перечисления на счет Работника в банк (кредитную организацию), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.2.1. МАУ «Культура» за счет собственных средств производит оплату за услуги банка по зачислению денежных средств на счета работников.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и материальном стимулировании и включает в себя:

5.3.1. Должностные оклады работников.

5.3.2. Компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате и материальном стимулировании работников.

5.4. Изменение заработной платы производится:

5.4.1. При индексации заработной платы и повышении должностных окладов.

5.4.2. При увеличении стажа работы в отрасли «Культура» с месяца, следующего за тем, в котором был достигнут стаж работы 3, 5, 10, 15 лет.

5.4.3. При присвоении почетного звания – со дня присвоения.

5.5. Членам профсоюза оказывается следующая материальная помощь (при предъявлении соответствующих документов):

- Юбилейная дата - 50, 55, 60 лет (2000 рублей);
- Рождение ребенка (1000 рублей);
- Вступление в брак (свадьба работника) (1000 рублей);
- На смерть близких родственников (2000 рублей).
-

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

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

6.4. Обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.5. 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).

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

6.7. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

Взаимоотношения работодателя и профкома строятся на основании законодательства РФ, настоящего коллективного договора.

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма взаимодействия в отношении любого работника в связи с его членством или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласования) профкома.

7.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия профкома (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.9. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (1% от заработной платы). Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

VIII. Обязательства профкома

8. Профком обязуется:

8.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей.

8.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.5. Направлять Учредителю учреждения заявления о нарушении учреждением законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации специалистов, оказывающих профильную услугу, охране труда и других.

8.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, и их представителями.

9.2. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня его подписания.

9.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано и прошнуровано на 7 (семи) листах
и скреплено подписями

РАБОТОДАТЕЛЬ:
Директор МАУ «Культура»



И.Г. Батурина

Председатель первичной
профсоюзной организации

ПРОФКОМ:



Ю.В. Голицева