

Директор Муниципального учреждения
«Культурно-досуговый комплекс
п. Луговой»

Лузикова (В.В. Лузикава)

«14» декабря 2018г.



Представитель трудового коллектива
Муниципального учреждения
«Культурно-досуговый комплекс п. Луговой»

Ведт (Ведрова И.И.)

«14» декабря 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное учреждение
«Культурно-досуговый комплекс п.Луговой»

(наименование организации)

на 2018-2021 год(ы)

с «14» декабря 2018 г. до «13» декабря 2021 г.

Коллективный договор, (изменение, дополнение)
зарегистрирован в отделе по труду комитета
экономического развития администрации
Кондинского района

Регистрационный № 2

«10» января 2019 г.
(дата регистрации)

специалист - эксперт
(должность)

В.И. Сердюков М.О. (Ф.И.О.)

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное учреждение «Культурно-досуговый комплекс п. Луговой» (далее – организация), в лице директора Лузиковой Дианы Валерьевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице представителя трудового коллектива Ведровой Татьяны Николаевны, действующей на основании решения трудового коллектива.

1.2. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение уровня жизни работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

1.3.1 Работодатель обязуется:

- ✓ обеспечивать устойчивую деятельность организации;
- ✓ создавать условия для безопасного и высокоэффективного труда;
- ✓ обеспечивать сохранность имущества организации;
- ✓ учитывать мнение представителя трудового коллектива по проектам локальных актов, касающихся интересов работников.

1.3.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

- ✓ защищать интересы работников, в том числе в области условий и охраны труда;
- ✓ осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. Работники обязуются:

- ✓ качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору;
- ✓ способствовать повышению эффективности труда;
- ✓ соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, окружным, отраслевым соглашением. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня его подписания.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора разрабатывается согласно ст. 57 ТК РФ.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии со ст.59 ТК РФ.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель трудового коллектива.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст.190 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

3.3. Для сотрудников, выполняющих сменную работу, режим работы устанавливается согласно графику сменности, Утвержденного директором Учреждения. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для работников определяются графиком рабочего времени, составляе-

мым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц и утверждаются директором Учреждения.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.6. Для лиц, моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.91 ТК РФ).

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника (113 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

3.9. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений.

3.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

3.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам согласно ст.116 ТК РФ и составляет 16 календарных дней.

3.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Перечни должностей работников, которым предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день, и по другим основаниям прописан в положении по оплате труда.

3.13. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и

другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.14. Работодатель, на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ);

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ.)

3.16. Отдельным категориям работников (имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери), в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.17. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и система оплаты труда работников, размеры тарифных ставок и окладов, определяются Положением об оплате труда.

4.2. Размер заработной платы работников устанавливать не ниже установленного минимального размера оплаты труда, с учетом решения Конституционного суда РФ от 07.12.2017 №38-п.

Работодатель обязуется:

4.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере 1/150 части ключевой ставки Центробанка на дату совершения нарушения за каждый день задержки начиная, со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.4. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца: «15» и «25» числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты зара-

ботной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.6. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.7. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.8. Стимулирующие выплаты определяются работодателем самостоятельно в положении по оплате труда.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием представителя трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

5.1. Не менее чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.2. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам трудовой деятельности.

6.2. Соглашение по охране труда утверждать ежегодно.

6.3. Организовать работу специалиста по охране труда, подчинив его руководителю организации.

6.4. Оборудовать уголок охраны труда.

6.5. Обеспечить формирование и организовать деятельность комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и представителя трудового коллектива, в количестве 3 человек.

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

6.7. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ),

6.8. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

6.9. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц связанных с движением транспорта) медицинские осмотры работников.

6.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда;
- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда организации;
- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечить должностных лиц, представителя трудового коллектива комплектом документов по охране труда.

6.11. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда.

6.12. Обеспечить приобретение и своевременную выдачу работникам специальной одежды, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ.

6.17. Обеспечить участие представителя трудового коллектива, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.18. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний и семьям пострадавших единовременное пособие из средств Фонда социального страхования (ст.228 ТК РФ).

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и представитель трудового коллектива в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.3.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 01.04.1996 года №27-ФЗ, своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

7.4. Работодатель и представитель трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, проводят мероприятия, направленные на пропаганду здорового образа жизни работников, проводят мероприятия, направленные на профилактику социально-опасных заболеваний (туберкулез, ВИЧ), пропаганду отказа от курения и употребления алкоголя.

VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

8.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит специалист по охране труда.

8.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими.

9.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

9.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

	требований охраны труда и организации, утвержденный совместным постановлением Минтруда и Минобразования России от 13.01.20013 №1/29)		в 3 года		
3	Проводить вводный инструктаж с вновь принятыми на работу с регистрацией в журнале по установленной форме	Н.А. Слинкина	в течении года	-	-
4	Проводить инструктаж по охране труда на рабочем месте с работниками и вновь принятыми на работу 1 раз в год с регистрацией в журнале по установленной форме	Н.А. Слинкина	Декабрь, в течении года	-	-
3. Технические мероприятия					
1	Проводить проверку работоспособности автоматической пожарной сигнализации	Д.В. Лузикова	В течении года	-	-

Методист



Н.А. Слинкина

**Уведомление о регистрации коллективного договора без наличия условий,
ухудшающих положение работников**

пгт. Междуреченский
от «10» января 2019 года

№ 3

По результатам рассмотрения коллективного договора муниципального учреждения «Культурно досуговый комплекс п. Луговой», заключенного на период с 14 декабря 2018 года по 13 декабря 2021 года, между директором учреждения Дианой Валерьевной Лузиковой, именуемый «Работодатель» и работниками учреждения, интересы которых представляет представитель трудового коллектива Татьяна Николаевна Ведрова, подписанного 14 декабря 2018 года,

присвоен
регистрационный номер 2 дата регистрации «10» января 2019 года.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Исполняющий обязанности
заместителя главы района
председателя комитета
экономического развития



С.П. Кулиниченко