

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная клубная система» Бугурусланского
района Оренбургской области

Регистрационный номер: 2580003 от 15.09.2021г.

Директор РКУ, ЦЗН г. Бугуруслан



С. А. Тумашкина

2021 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	3-6
Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	6
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	7
Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА.....	7-8
Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.....	8
Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	8-9

Работодатель
Директор МБУК
«Централизованная клубная система»

Уполномоченный представитель коллектива
работников МБУК «ЦКС»

А.Нарушева
«14» сентября 2021г.

Заведующая РОМЦ Е.Е.Цынгватова
«14» сентября 2021г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная клубная система» Бугурусланского района
Оренбургской области

на 2021-2024 годы

Регистрационный номер: 258 00035 / 2123

от

Директор ГКУ «ЦЗН г. Бугуруслана»



Одобен на общем собрании работников
МБУК «Централизованная клубная система» 14.09.2021г. Протокол №1

Адрес: 461630, Оренбургская область,
г. Бугуруслан, ул. Партизанская, д. 26
Численность работающих 79 чел.

2021 год

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «Централизованная клубная система» Бугурусланского района и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

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.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора МБУК «Централизованная клубная система» – Нарушевой Ирины Анатольевны.

Работники в лице уполномоченного представителя интересов работников Цынгватовой Евгении Евгеньевны.

1.2. Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КВАЛИФИКАЦИИ

2.1. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы (согласно правилам внутреннего трудового распорядка):

- трудовая книжка;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- паспорт;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы об образовании (при приеме на работу, требующую специальных знаний).

2.2 В области оплаты труда стороны договорились:

2.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублями).

2.2.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- 15 числа текущего месяца производится выплата за первую половину месяца (аванс);
- 30 числа месяца текущего месяца производится выплата заработной платы за вторую половину месяца.

2.2.3. Размер выплаты заработной платы первой половины месяца выплачивается за отработанный период времени.

2.2.4. Выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

2.2.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.2.6. Оплата труда производится исходя из должностных окладов руководителей, специалистов и рабочих, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом в минимальной заработной платы, установленной в Оренбургской области.

Выплата уральского коэффициента должна быть обеспечена сверх установленного минимального размера оплаты труда.

2.2.8. Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями Работодателя производятся следующие выплаты компенсационного характера:

ежемесячная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент) в размере 15% заработной платы;

сельский коэффициент в размере 25% заработной платы.

2.2.9. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент;
- за качество выполняемых работ;
- за уровень профессиональной подготовки;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

2.2.10. Размер премиальных выплат определяется как в процентах, так и в абсолютном размере. Премиальные выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на оплату труда.

2.2.11. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным распоряжением главы администрации Бугурусланского района от 05-05-2011г. № 106-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Бугурусланского района»:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 50%;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

за совмещение профессий (должностей) – до 100%;

за расширение зон обслуживания – до 50%;

за разъездной характер работы – до 50%;

за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100%;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни;

за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в особых климатических условиях;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.2.12. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

2.2.13. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.2.14. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну - устанавливается в размере и в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.2.15. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за совмещение им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.16. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.17. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.18. Доплата за работу в ночное время предоставляется работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 20% от оклада (расчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднесрочное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.2.19. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

2.2.20. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

2.2.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.2.22. Оказание материальной помощи работникам осуществляется в размере одного должностного оклада в случае:

- смерти близкого родственника работника учреждения;
- заключения работником брака;
- юбилея работника (50 лет, 55 лет, 60 лет);
- выхода работника на пенсию;
- продолжительной болезни работника или его послеоперационной реабилитации;
- иных трудных жизненных ситуаций.

2.2.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные;
- при совмещении работы с обучением работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу (представительному органу) организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 7 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени работников МБУК «Централизованная клубная система» 36 часов в неделю - для женщин, работающих в сельской местности, 40 часов в неделю - для женщин, работающих в городской местности, для мужчин - 40 часов в неделю.

4.2. Режим работы в МБУК «Централизованная клубная система» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем.

4.3. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за расчетный период не превышала нормативного числа рабочих часов.

4.4. Сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе Работодателя лишь с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

4.5. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Все командировочные расходы оплачиваются Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

4.6. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно ст. 93, 94 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Применение режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели не влечет каких-либо ограничений прав работника. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

4.8. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 8 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание.

4.9. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.1.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда в организации.

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

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

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования Российской Федерации.

6.2. Работодатель обязуется ежегодно проводить общий профилактический осмотр работающих с обследованием, диагностикой и необходимыми профилактическими процедурами.

6.3. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством;
- получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам;
- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание. При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счет средств организации).

Верно, пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

10 (десять) листов

Директор МБУК «ИКС»



И.А.Нарушчева

