

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального Казённого Учреждения «Отдел культуры АМО «Еравнинский район»
(полное наименование учреждения культуры в соответствии с его Уставом)
На 2022-2025 гг.

Утвержден на общем собрании работников Муниципального Казённого Учреждения «Отдел культуры АМО «Еравнинский район».

Протокол № 1 от «10» января 2022 года.
Срок действия договора 3 (три) года.

От работодателя:

Начальник МКУ «Отдел культуры
АМО «Еравнинский район»



Ж.Б. Чернигова

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения культуры



Ж.Ц. Цыренова

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду МКУ «Еравнинский район»
(указать наименование органа)

Регистрационный № 343 от 11.01.2022 (дата)

Руководитель органа по труду Марсифи Гаршасба сб.
(должность Ф.И.О.)

с. Сосново-Озёрское
2022 год

Содержание

I.	Общие положения.....	3
II.	Трудовой договор.....	4
III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	5
IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	6
V.	Рабочее время и время отдыха.....	7
VI.	Оплата и нормирование труда.....	10
VII.	Гарантии и компенсации.....	11
VIII.	Охрана труда и здоровья.....	12
IX.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	13
X.	Обязательства профкома.....	15
XI.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	17

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном Казённом Учреждении «Отдел культуры АМО «Еравнинский район».

1.2. Коллективный договор заключён 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 (далее учреждение) и установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением между Министерством культуры РБ и Республиканской организацией профсоюза работников культуры.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники МКУ «Отдел культуры АМО «Еравнинский район», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Еравнинского отдела культуры - Ж.Ц. Цыренова (далее профком);

- работодатель в лице его представителя – начальника МКУ «Отдел культуры АМО «Еравнинский район» - Ж.Б. Чернигова.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКУ «Отдел культуры АМО «Еравнинский район». Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае:

- изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

- при смене формы собственности учреждения в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) в течении всего срока реорганизации.

1.7. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия профкома в принятии локальных нормативных актов – учёт мотивированного мнения, согласование, предварительное

согласование):

- 1.14.1 правила внутреннего трудового распорядка;
- 1.14.2 положение об отраслевой системе оплаты труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты, компенсации и стимулирования труда;
- 1.14.3 соглашение по охране труда;
- 1.14.4 перечень профессий и должностей работников, имеющим право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 1.14.5 перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеров;
- 1.14.6 положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- 1.14.7 положение о премировании работников;
- 1.14.8 положение о порядке и условиях установления надбавок за стаж непрерывной работы;
- 1.14.9 положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности (коллектив преподавателей ДШИ);
- 1.14.10 инструкции по охране труда;
- 1.14.11 другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- 1.15.1 учёт мнения (по согласованию) профкома;
- 1.15.2 консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 1.15.3 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;
- 1.15.4 обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию (собрания, конференции работников);
- 1.15.5 участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.15.6 обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения (ст.53 ТК РФ).

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, муниципальным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Работодатель обязан в течение трёх рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приёме работника на работу (ст.68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной другой причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст.65 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый и определённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника

в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки (для преподавателей ДШИ), условия оплаты труда (в т.ч. размер базовой ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени отдыха, 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 условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учётом состояния здоровья.

2.6. Учебная нагрузка преподавателям ДШИ, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 1,5 до 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.7. Учебная нагрузка преподавателям ДШИ на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания 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 (ст.68 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Дополнения:

2.10. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием учреждения культуры, составленным на основе должностей работников учреждений культуры и искусства Российской Федерации.

2.11. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускаются:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребёнка – инвалида до 18 лет);

2.12. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие за отработанный период.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учётом мнения (по соглашению) с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию работников (учреждения культуры) не реже чем:

- МБУК «Еравнинская ЦБС» - 1 раз в 5 лет;
- МАУК «Сосново-Озёрский РКДЦ» - 1 раз в 5 лет;
- МБУК «Сосново-Озёрский музей им. Ц.С. Сампилова» - 1 раз в 5 лет;
- МБОУ ДОД «Сосново-Озёрская ДШИ» – ежегодно.

3.3.3 В случаи высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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, 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).

3.3.5. 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культуры, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации преподавателей ДШИ в соответствии с Положением «О порядке аттестации работников учреждения культуры» и по её результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Стороны договорились о том, что:

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в (ст.179 ТК РФ), имеют также:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в МКУ «Отдел культуры АМО «Еравнинский район» свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители воспитывающие детей-инвалидов;
- награждённые государственными и региональными наградами в связи с деятельностью в области культуры и искусства;
- не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного.

4.6. Высвобожденным работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время, работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени работников устанавливается с учётом обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями и Уставом.

5.4. 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, законного представителя) имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18-ти лет);
- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных (ст.113 ТК РФ), по письменному и устному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных (ст.99 ТК РФ), работодатель может привлекать работников к

сверхурочным работам в установленном законом порядке с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительность 36 календарных дней (28 календарных дней в соответствии со ст.115 ТК РФ и плюс 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 закона РФ от 19.03.93 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», которые трудятся в районах Дальнего Востока (например, в г. Владивосток, Приморском крае, Хабаровском крае, Амурской области, Забайкальском крае, Красноярском крае, Иркутской области, Республике Бурятия, Республике Тыве, Республике Хакасия).

5.9. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со (ст.117 ТК РФ);
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со (ст.119 ТК РФ), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ) и продолжительностью дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, который должен быть не менее 3-х календарных дней.

5.10. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, в связи с:

- свадьба самого работника – до 3-х календарных дней;
- смертью близких родственников (родители, дети, супруг, супруга) – до 3-х календарных дней;
- юбилейными датами самого работника (50,55,60,70 лет) – до 3-х календарных дней;
- рождением ребёнка (мужчины) - до 3-х календарных дней;
- проходящим вакцинацию, ревакцинацией против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) - до 2-х календарных дней.

5.11. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст.128 ТК РФ), а также в связи с:

- свадьбой детей работника – до 3-х календарных дней;
- переездом на новое место жительства - до 3-х календарных дней;
- проводами сына в армию (родителям) - до 3-х календарных дней;
- празднованием Дня знаний – 1 сентября (родителям учеников 1-4 классов) – на 1 календарный день;
- уходом за заболевшими членами семьи – на время болезни в соответствии с заключением органов здравоохранения;
- работникам, имеющим детей до 10 лет – не менее 3-х календарных дней в любое удобное для работника время по согласованию с Работодателем;
- другими случаями по договорённости между работником и Работодателем.

5.12. Предоставлять работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.13. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей недели может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.15. Согласно (ст.101 ТК РФ) работодатель разрабатывает по согласованию с профкомом учреждения (с учётом мнения профкома) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, определяя в нём продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска (приложение к коллективному договору).

5.16. По согласованию с профкомом учреждения (с учётом мнения профкома) для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормированная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42-х часов.

5.17. По заявлению работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребёнком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам (ст.262 ТК РФ);
- женщинам – 1 день в месяц без сохранения заработной платы (норма действует в сельской местности);
- женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц с сохранением средней заработной платы;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет – сокращённая на 1 час рабочая неделя с сохранением среднего заработка.

5.18. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;
- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.19. В соответствии со (ст.122 ТК РФ) работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.20. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется, на период необходимый для проведения лечебного курса.

5.21. Дополнительные не оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством), исчисляемые в календарных днях, предоставляются:

- при звании «Ветеран Труда» - 1 день;
- каждые 10 лет непрерывной работы в учреждении – 1 день;
- по другим основаниям, предусмотренным коллективным договором.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) профкома.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады работников учреждений культуры устанавливаются в зависимости от образования и стажа работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы в учреждении являются 10 числа аванс, 25 числа зарплата
(указываются конкретные числа месяца)

6.5. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- базовую ставку (должностной оклад), установленную в Республике Бурятия компенсационных и стимулирующих надбавок и выплат;
- доплаты стимулирующего характера назначается и выплачивается из экономии фонда оплаты труда в пределах доли средств, направленных на оплату труда работников, утвержденной в смете;
- стимулирующая оплата - в целях увеличения средней заработной платы отдельных категорий работников культуры на основании Распоряжения Правительства РБ от 14.02.2012 г. №68-р;
- доплаты за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение оплаты труда, ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа непрерывной работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов образования - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения представления аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или)

ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.8. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.9. Заработка плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1 . Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными и региональными законами;

7.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.4. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

7.6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ).

7.7. Обеспечить бесплатное посещение в производственных целях культурно-массовых мероприятий в учреждениях культуры МО «Еравнинский район» следующим работникам:

- ветеран труда;
- звание заслуженного работника РБ, РФ;
- непрерывный стаж работы не менее 10 лет.

7.8. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

7.9. В соответствии со (ст.323 ТК РФ) работникам оплачивается стоимость проезда к месту консультации и (или) медицинского лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если эти услуги не могут быть получены по месту проживания работников.

VIII. 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

В соответствии со (ст.217 ТК РФ) в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда и вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

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) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в год. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

8.5. 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).

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

8.7. 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.

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

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

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

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 профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13.Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14.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.

8.15.Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212 ТК РФ).

8.16.Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.17.Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

8.18.Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.19. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.20. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие (четверть, квартал) заслушивать на (совещании у руководителя учреждения, на общем собрании работников) вопросы состояния условий и охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились в том, что:

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

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

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

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав учреждения, коллективный договор, положение о стимулирующем фонде, штатное расписание, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.), являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом, т.к. в соответствии со (ст.8 ТК РФ) локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного (ст.372 ТК РФ) порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также в связи с сокращением штатной единицы

(указывается дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить 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).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник (не член профсоюза) уполномочил реском представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (в том числе и в суде), то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счёт профсоюзной организации дополнительные денежные средства.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. 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.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, снимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только в соответствии с (п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ), а также (п.8 ст.77 ТК РФ в связи с сокращением штатной единицы)

(указывается дополнительные основания расторжения трудового договора) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по стимулированию, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Работодатель признает профсоюзный комитет учреждения как представителя работников.

9.13.Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст.25. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы ФЗ «О профессиональных союзах...»).

X. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и 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 профсоюзной организации.

10.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифных фондов (компенсационного и стимулирующего) и иных фондов учреждения культуры и искусства.

10.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;
иницировать вопрос о создании в учреждении комиссии по трудовым спорам (КТС);
разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников (приложение к коллективному договору);
выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;
определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;
контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;
осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

10.8.Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно - курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному органу района.

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

10.12.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

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

10.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.15.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.16.Совместно с работодателем обеспечивать (вести) регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.17.Оказывать материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.

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

10.19.Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально - экономическим вопросам.

10.20. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к митингам.

10.21. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными, государственными и республиканскими наградами членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю общественную работу в Профсоюзе и т.д.

10.22. Представитель профкома учреждения принимает участие в подготовке к проведению совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

10.23.Председатель профкома принимает участие в работе комиссий по проверке готовности, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились в том, что:

- 11.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3.Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год

(указываются сроки осуществления контроля)

- 11.4.Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.
- 11.5.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7.Настоящий коллективный' договор действует в течение 3(трех) лет со дня подписания.
- 11.8.Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст.43 ТК РФ).
- 11.9.Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия, производится по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст.41,44 ТК РФ).
- 11.10.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.