

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКИЙ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР»**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

на 2021-2024 г.г.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Межпоселенческий культурно-досуговый центр» муниципального района Красноярский Самарской области (далее МБУК «МКДЦ») в лице директора Тихановой Елены Михайловны, действующего на основании Устава, утвержденного постановлением администрации муниципального района Красноярский от 30.11.2011 г. № 1174 (далее – работодатель), с одной стороны, и работники МБУК «МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области в лице председателя первичной профсоюзной организации МБУК «МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области Шириной Татьяны Владимировны, действующей на основании протокола №8 от 12.04.2021 г. общего собрания работников МБУК «МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области (именуемые далее – работники), с другой стороны, которые заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту – договор) о нижеследующем.

Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «МКДЦ» между работниками и работодателем на основе принципов социального партнерства, сотрудничества, разграничения прав и обязанностей сторон в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящий договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иным действующим законодательством Российской Федерации, действующим законодательством Самарской области, нормативно-правовыми актами МБУК «МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области, а также с учетом поступивших от работодателя и работников замечаний, предложений, дополнений.

1.3. Действие договора распространяется на всех работников МБУК

«МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области.

1.4. Работодатель и работники признают права каждой из сторон и выполняют принятые на себя обязательства.

1.5. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать требования действующего трудового законодательства при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все меры для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим договором.

1.7. Во исполнение настоящего договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

1.8. Ответственность работодателя за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению договора, за нарушение, невыполнение обязательств по договору, за непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.9. Все приложения к договору являются его составной частью и обязательны к выполнению.

1.10. Работодатель знакомит с договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, действующими в МБУК «МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области,

всех работников под роспись.

1.11. Локальные акты, принимаемые работодателем, являются обязательными для работника только после ознакомления его с ними под роспись.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- другие локальные нормативные акты.

1.12. Неразрешимые противоречия норм законодательства или настоящего коллективного договора толкуются в пользу работника.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

2. Трудовые отношения. Переобучение. Прием и увольнение

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора.

Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка МБУК «МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области, иными локальными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим договором.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре работника и в его должностной инструкции.

2.3. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.5. Изменение существенных условий трудового договора по условиям труда на рабочем месте и предусмотренных компенсаций допускается только в случае изменений в организации труда или в организации производства, т.е. изменений в технике и технологии рабочих мест, специальной оценки условий труда, структурной реорганизации.

2.6. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии,

установленные законодательством Российской Федерации.

2.7. Основания прекращения трудового договора регламентируются гл. 13 Трудового кодекса Российской Федерации.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом Российской Федерации сохранялось место работы (должность)¹.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О возможном массовом увольнении работников информация в предусмотренные законодательством органы представляется не менее чем за три месяца.

Критерии массового увольнения работников при сокращении численности или штата МКУ УПК установлены в п. 2.3 Трехстороннего соглашения муниципального района Красноярский Самарской области заключенного между Администрацией муниципального района Красноярский Самарской области, территориальным объединением работодателей муниципального района Красноярский Самарской области «Союз работодателей» и координационным советом организаций профсоюзов – представительств Федерации профсоюзов Самарской области в муниципальном районе Красноярский Самарской области о регулировании социально-трудовых отношений в 2018 - 2021 годах (Рег.№

¹ Статья 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации

00162018 от 14.12.2018г.)

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

1. Семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

2. Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3. Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4. Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5. Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

6. Лицам за два года до пенсии.

2.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для самостоятельного поиска нового места работы².

2.11. Споры между работниками и работодателем рассматриваются в

² Пункт 2.13. Трехстороннего соглашения, заключённого между Администрацией муниципального района Красноярский Самарской области, территориальным объединением работодателей муниципального района Красноярский Самарской области «Союз работодателей» и координационным советом организаций профсоюзов – представительств Федерации профсоюзов Самарской области в муниципальном районе Красноярский Самарской области о регулировании социально-трудовых отношений в 2018 - 2021 годах

комиссии по трудовым спорам в соответствии со ст.ст. 381-397 Трудового кодекса Российской Федерации и судом.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы и перерыва для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность перерыва на обед в МБУК «МКДЦ» составляет 1 час. С целью снятия утомляемости через каждые два часа работы устанавливается 15-минутный перерыв, который включается в рабочее время.

3.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

- для женщин, работающих в сельской местности, не более 36 часов³, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины установленных норм или превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста.

3.5. Работникам в соответствии с перечнем должностей согласно приложению 1 к настоящему договору устанавливается ненормированный рабочий день.

³ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУК «МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

3.7. Работникам МБУК «МКДЦ» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней⁴;

-Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней по результатам специальной оценки условий труда..

3.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника (по согласованию с работодателем) представляются

⁴ Статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации



как полностью, так и по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.9. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное время имеют:

- работники в возрасте до 18 лет;
- ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России», «Почетный житель»;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий; инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы; участники ликвидации катастрофы; граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;
- одинокие родители;
- работники, имеющие двух и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- работникам, имеющим на попечении ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, ребёнка школьного возраста до 12 лет, очередной отпуск предоставляется в летний период (по желанию работника).

3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем

в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Женщинам по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы⁵.

3.11. Работникам МБУК «МКДЦ» по их заявлению предоставляется дополнительный выходной день с сохранением среднего заработка в связи с:

- бракосочетанием (вступающие в брак и/или родители вступающих в брак) – 3 календарных дня;
- похоронами близкого родственника (родители, супруг, дети, братья, сёстры) – 3 календарных дня;
- рождением ребенка – 1 календарный день;
- переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- днём начала учебного года – 1 календарный день, родителям детей начальных и пятых классов;
- отправкой ребенка в лагерь, пансионат, дом отдыха и санаторий - 1 календарный день;
- днём проводов на военную службу детей – 1 календарный день;
- утренниками в дошкольных учреждениях родителям дошкольников - 0,5 календарного дня (3 раза в год);
- с вручением учащимся 9, 11 классов аттестата об основном общем образовании и (или) о среднем (полном) общем образовании родителям

⁵ Статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации

выпускников – 0,5 календарного дня.

3.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации⁶.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда утвержденного приказом директора МБУК «МКДЦ» от 02.09.2019 г. № 77.

4.2. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в сроки, определяемые Правилами внутреннего трудового распорядка МБУК «МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области.

По заявлению работника заработная плата может перечисляться на указанный в заявлении работника расчетный счет в банке, с которым у МБУК «МКДЦ» заключен договор. В этом случае расходы по перечислению заработной платы берет на себя МБУК «МКДЦ». Заявления о перечислении средств на счет хранятся у работодателя весь срок работы работника.

Работникам выдаются расчётные листки в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации. Форма расчетного листка утверждается приказом МБУК «МКДЦ» муниципального района

⁶ Статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации

Красноярский Самарской области по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Работникам за выполнение дополнительной работы выплачиваются в соответствии с действующим законодательством доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры этих доплат определяются по соглашению сторон.

Работники поощряются в порядке, установленном муниципальными правовыми актами МКУ УПК муниципального района Красноярский Самарской области.

5. Организация и охрана труда

5.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, качества оказываемых услуг, безопасности труда, профессионализма и компетентности работников в МБУК «МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области внедряется технология бережливого производства (далее - бережливое управление), которое базируется на повышении эффективности процессов через снижение всех видов потерь.

5.2. Основными организационными ценностями бережливого управления являются:

а) безопасность (жизнь и здоровье работников рассматривается как приоритетная ценность);

б) ценность для потребителя (в том числе качество услуг, процессов), выявление требований потребителей и создание ценности для них;

в) сокращение потерь (выявление потерь и их устранение путем вовлечения всех работников);

г) уважение к человеку (человеческий ресурс является основным источником создания ценности для потребителя; подготовка квалифицированных работников; поддержка работника в стремлении к постоянному улучшению).

5.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МБУК «МКДЦ» возлагаются на работодателя.

Работодатель обязуется:

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников;
- обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спец.обувью в соответствии с установленными нормативами (при необходимости);
- проводить поэтапно специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета;
- участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором;
- организовать государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;
- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета учреждения в расследовании всех несчастных случаев на производстве

5.4. Работодатель обязан выполнять требования законодательства

Российской Федерации по вопросам охраны труда, предусмотренные ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Порядок извещения о несчастном случае, произошедшем в МБУК «МКДЦ» муниципального района Красноярский Самарской области, определён Трудовым кодексом Российской Федерации.

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по форме утвержденной постановлением Министерства труда Российской Федерации, в государственную инспекцию труда Самарской области, прокуратуру по месту происшествия несчастного случая, в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя), в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

5.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.7. В МБУК «МКДЦ» создана комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома, на паритетных началах и утверждается директором учреждения.

5.8. Выборный представительный орган работников осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем и комиссией по охране труда (созданной на паритетных началах по равному количеству членов от работодателя и работников) своих обязанностей по охране труда. С этой целью избирается (или назначается распоряжением работодателя) уполномоченный представитель от работников по охране труда.

6. Дополнительные гарантии

6.1. Для достижения целей настоящего договора работодатель обязуется:

- обеспечить учёт работников в системе обязательного пенсионного страхования и защиту их пенсионных прав;
- предусматривать меры по защите социально-трудовых прав молодёжи, закреплению молодых специалистов на рабочих местах.

6.2. Работодатель предоставляет работнику льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные муниципальными нормативно-правовыми актами Администрации (при наличии).

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более 3-х лет.

7.2. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

7.3. Текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

7.4. Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении договора на собрании трудового коллектива.

7.5. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий стороны договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Действие договора распространяется на всех работников, в том числе не участвовавших в коллективных переговорах.

По поручению собрания трудового коллектива договор подписали:

Директор МБУК «МКДЦ»
муниципального района
Красноярский Самарской области



Е.М.Тиханова
« 12 » 04 2021г.


Председатель первичной
профсоюзной организации
работников культуры
муниципального района
Красноярский
Самарской области



Т.В.Ширина
« 12 » 04 2021г.
