мку Бор

Муниципальное автономное учреждение культуры «Культурный центр «Теплоход»

городского округа город Бор Нижегородской области»

2

937/1
06.10.2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с " 01 " августа 20 23 г

г. Бор

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «02» 11 2023 г. № 1004/23-Нд
с замечаниями
наличие/отсутствие замечаний
зам. руководителя управления
должность
(подпись) Е.Ю. Шкубева
(ФИО)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное учреждение культуры «Культурный центр «Теплоход»

городского округа город Бор Нижегородской области»

на период
с " 01 " августа 20 23

Г. Бор " 01 " августа 20 23 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения. Настоящий коллективный договор заключен работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники учреждения МАУК «КЦ «Теплоход» именуемые далее "работники", в лице председателя трудового коллектива Кандаковой Е.О. и МАУК «КЦ «Теплоход», в лице Директора Блиновой А.Ю. именуемый далее "Работодатель".

1.3. Настоящий коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.4. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на пять лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока действие коллективного договора может быть продлено на срок не более 3 лет. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.7. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

2. Цели договора

Стороны признают, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет к повышению эффективности деятельности учреждения, увеличению прибыли учреждения как источника экономической стабильности, сохранению рабочих мест, повышению материального благополучия каждого работающего.

3. Обязательства администрации в области обеспечения трудовых прав работников

3.1. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с работниками производятся на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры Учреждения, приводящие к сокращению численности или штата работников, согласуются с профсоюзным органом.

3.3. При заключении трудового договора Работодатель обязуется ознакомить Работника с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными актами.

3.4. В случае предстоящего сокращения штатов Работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за два месяца.

3.5. Кроме лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при сокращении штатов преимущественное право оставления на работе имеют также работники:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии) имеющие стаж работы в учреждении свыше 10 лет;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с деятельностью учреждения;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

4. Гарантии улучшения условий труда

Для достижения целей настоящего коллективного договора Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения. Предоставить каждому Работнику работу, обусловленную трудовым договором.

4.2. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.4. Создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации Работников.

4.5. Решать с участием профсоюзного органа следующие вопросы:

4.5.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.5.2. Реорганизация Учреждения, сокращение численности или штатов.

4.5.3. Определение основных направлений деятельности Учреждения.

4.5.4. Утверждение положений об оплате труда, о премировании и других внутренних актов, касающихся интересов работников.

4.5.5. Увольнение работников по инициативе Работодателя в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ.

4.6. Профсоюзный орган признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

5. Гарантии занятости работников

Работодатель обязуется:

5.1. Содействовать в трудоустройстве работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в Учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

5.2. Работникам, уволенным по сокращению штатов, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест.

5.3. Переводить работников на дистанционную работу в соответствии со ст.312 ТКРФ.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны коллективного договора договорились, что:

6.1. Для работников Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя, кроме работников, для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен режим рабочего дня, согласно графика.

6.2. Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также Правилами внутреннего распорядка работников МАУК «КЦ «Теплоход» утвержденного 01.08.2023г.(Приложение№1)

6.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производятся по письменному распоряжению работодателя согласно основной уставной деятельности учреждения:

- работа клубных формирований (кружков, клубов по интересам, любительских объединений, творческих коллективов и т.д.),
- подготовка и проведение массовых праздников и народных гуляний;
- проведение тематических вечеров, юбилеев, развлекательных и шоу–программ, дискотек, презентаций и других торжеств;
- проведение различных выставок, в т.ч выставок продаж;
- организация концертов, спектаклей, театрализованных и цирковых представлений на основной площадке, а также на выездах и гастролях, в т.ч. за рубежом;
- организация и проведение фестивалей, конференций, конкурсов, культурно-зрелищных мероприятий, в т.ч. для сторонних учреждений и организаций;
- организация гастролей российских и зарубежных творческих коллективов и исполнителей;
- реализация билетов на спектакли, концерты, конкурсы, культурно-зрелищные мероприятия, для сторонних учреждений и организаций,

- согласно ст.113 ТК РФ.

6.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускаются только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющих детей до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласно ст. 113 ТК РФ.

6.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день, оплата производиться в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение №2 п.1.3).

6.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.7. График предоставления отпусков составляется до начала календарного года и согласовывается с профсоюзным органом. Работодатель обязуется ознакомить с графиком предоставления отпусков всех Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель должен производить полный расчет и выплату отпускных не позднее трех дней до ухода работника в отпуск.

6.8. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без заработной платы в связи:
- с бракосочетанием самого работника (детей работника) - 3 дня;
- смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры) - 3 дня;
- рождением ребенка - 3 дня;

6.9. Порядок отработки сверхурочных часов устанавливается Работодателем.

6.10. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Предприятия, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.3. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.4. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников образуется фонд охраны труда.

7.5. Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда; обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

7.6. Работодатель осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.7. Работодатель обязан предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.8. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая, профессионального заболевания, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

7.9. Работодатель обязуется разработать и согласовать с работниками инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ. Разработка и

утверждение правил и инструкций по охране труда для работников производятся с учетом мнения профсоюзного органа.

8. Организация оплаты труда

Работодатель обязуется:

8.1. Организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять, согласно «Положения об оплате труда работников учреждения».

8.2. Предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.

8.3. Сроки выплаты заработной платы:

Заработная плата за 2 половину месяца выплачивается 04 числа месяца, следующего за расчетным.

Заработная за 1 половину месяца выплачивается 19 числа текущего месяца.

8.4. Выплату заработной платы производить своевременно.

8.5. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимаются при участии профсоюзного органа.

8.6. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с письменного согласия самого работника с учетом мнения профсоюзного органа. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

8.7. Премирование за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

9. Социальные гарантии работников предприятия

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Распределять между работниками пособия, определенные законодательством.

9.3. В дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь работникам списочного состава (по заявлению работника) из средств внебюджета (при возможности Учреждения) работникам, проработавшим в учреждении свыше одного года:

- на юбилей - в размере оклада;
- в связи с выходом на пенсию – в размере оклада;
- рождение детей - 10000 рублей;
- свадьбу работника - 20000 рублей;
- похороны близких родственников - 10000 рублей;

В дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь работникам списочного состава (по заявлению работника) из средств внебюджета (при возможности Учреждения) работникам, проработавшим в учреждении свыше 11 месяцев единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику в размере оклада, руководителю в размере оклада по приказу Управления культуры и туризма администрации городского округа город Бор.

Стороны обязуются:

9.4. Обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников предприятия.

Профсоюзный орган обязуется:

9.5. Обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях учреждения по оздоровлению работников.

9.6. Активно привлекать работников Учреждения и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в Учреждении.

10. Взаимодействие сторон

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает профсоюзный орган единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора.

10.2. Профсоюзный орган осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

10.3. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному органу помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.4. На время участия в профсоюзных совещаниях, заседаниях, семинарах за работником сохраняется средняя зарплата.

10.5. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников Учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 4 человек, в состав которой входят по 2 представителя от каждой стороны.

При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

От Работодателя	От работников
Блинова А.Ю.	Кандакова Е.О.
(Ф.И.О., подпись)	(Ф.И.О., подпись)

СОГЛАСОВАНО:_____
Председатель Совета трудового коллектива
МАУК «КЦ «Теплоход»
_____ Е.О. Кандакова
01.08.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:_____
Директор
МАУК «КЦ «Теплоход»
_____ А. Ю. Блинова
01.08.2023 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка

подготовлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ
и регулируют порядок работы.

1. Порядок трудоустройства персонала:

Сотрудник принимается на работу после написания заявления о трудоустройстве на имя директора, либо лица, его замещающего.

Соискатель представляет следующие документы: Копия паспорта (1 стр. и прописка), копия СНИЛС, копия ИНН, копия документов воинского учета, копия свид. о рождении детей, копия документов об образовании (дипломы, удостоверения), копия свид. о браке (при смене фамилии по другим документам), трудовая книжка (может быть в электронной версии), медицинская книжка (при работе с детьми), справка о наличии/отсутствии судимости (при работе с детьми), фото 3*4

С работником заключается трудовой договор, составленный в двух экземплярах, один из которых остается в учреждении, другой – возвращается работнику. В трудовом договоре отражаются базовые нюансы сотрудничества: должность и подразделение работника, размер и сроки выплаты заработной платы, режим рабочего времени, период испытательного срока.

Издается приказ о приеме на работу.

В трудовую книжку сотрудника заносятся новые сведения (трудовая книжка может быть представлена в бумажном виде, либо вестись в электронном виде) и заводится личная карточка.

Испытательный срок, отведенный для каждого сотрудника, составляет 3 месяца.

Перед началом работы каждый работник проходит инструктаж по пожарной безопасности, вводный инструктаж и на рабочем месте, знакомится с правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и т.д.

2. Порядок увольнения работника:

- Расторжение трудового договора производится, согласно нормативам трудового кодекса РФ.
- Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

3. Сотрудник имеет право:

Вносить правки в трудовой договор в случае его несоответствия трудовому кодексу РФ.

Получить рабочее место и соответствующие условия труда для выполнения функций, заявленных в трудовом договоре.

Получать зарплату в установленные законодательно сроки.

Использовать определенное законом время для отдыха.
Повышать квалификацию путем получения специального дополнительного образования.
Получать компенсации в случае получения ущерба на работе.

4. Работодатель имеет право:

Вносить изменения и дополнения в трудовой договор.
Дополнительно стимулировать сотрудника при отличной работе.
Требовать от сотрудника качественного выполнения своих обязанностей.
Привлекать работников к ответственности в соответствии с законодательством РФ.

5. Сотрудник обязан:

Качественно выполнять свою работу в соответствии с должностной инструкцией.
Выполнять нормы трудовой дисциплины и правила внутреннего распорядка.
Бережно относиться к имуществу работодателя.

6. Работодатель обязан:

Предоставлять сотрудникам работу, в соответствии с их трудовым договором, а
Обеспечивать условия труда в соответствии с нормами безопасности.
Своевременно выплачивать сотрудникам зарплату и другие выплаты.
Знакомить сотрудников со всеми внутренними документами, имеющими прямое отношение к их деятельности.
Возмещать причиненный в процессе работы ущерб — материальный и физический.

7. Режим работы и отдыха:

- Работа в организации составляет пять рабочих дней в неделю и два выходных (суббота и воскресение). График: с 8.00 — 17.00, обед с 12.00 — 13.00, кроме работников, для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен режим рабочего дня, согласно графика.
- Сотрудникам предоставляется стандартный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается директором МАУК «КЦ «Теплоход» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись позднее, чем за две недели до его начала.
- Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час. В соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются:

1,2,3,4,5,6,8января — Новогодние каникулы;
7 января — Рождество Христово;
23 февраля — День защитника Отечества;
8 марта — Международный женский день;
1 мая — Праздник весны и труда;
9 мая — День Победы;
12 июня — День России;
4 ноября — День народного единства

8. Порядок оплаты труда:

За выполнение трудовых обязанностей работнику устанавливается должностной оклад согласно штатному расписанию в соответствии с занимаемой должностью.
Установление надбавок, доплат к должностному окладу, а также премирование и оказание материальной помощи работнику производится работодателем в размере и порядке, установленном правовыми актами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников учреждения.
Заработная плата, включая премии, надбавки и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплачиваются бухгалтерией МАУК «КЦ «Теплоход».
Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 19 числа текущего месяца и 4 числа месяца, следующего за расчетным.
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
Из заработной платы Работника могут производиться удержания для погашения его задолженности Работодателю в соответствии с действующим законодательством.
С суммы заработной платы и с иных доходов Работника Работодатель уплачивает налоги в размерах и порядке, предусмотренных законодательством.
Из заработной платы Работника могут производиться удержания в Профсоюз работников Культуры по личному заявлению работника.

9. Заключительные положения:

Нарушение правил внутреннего трудового распорядка в МАУК «КЦ «Теплоход» является нарушением служебной дисциплины и влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим законодательством.