

Представитель работодателя –
Директор МБУК «ЦКС»
Серноводского муниципального
района

 А.М.Хатуева

«19» 01 2023 г.

М.П.

Представитель работников –
председатель профсоюзного
комитета МУ «Отдела культуры
Серноводского муниципального
района»

 А.У.Лорсанов

«19» 01 2023 г.

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ МБУК
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»
СЕРНОВОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НА ТРИ ГОДА.**

Коллективный договор принят на
собрании коллектива

«05» 09 2022 г.

Протокол № 1

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в Отделе труда и социального
развития Серноводского
муниципального района Чеченской
Республики

Регистрационный № 147

Руководитель Отдела труда
и социального развития
Серноводского района
Чеченской Республики
А.Х.Дадаева

 «14» 01 2023 г.



Оглавление

Раздел I. Общие положения. Предмет и стороны коллективного договора

Раздел II. Оплата труда. Денежные выплаты, пособия, компенсации

Раздел III. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Раздел IV. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

Раздел V. Охрана труда и здоровья

Раздел VI. Профессиональная подготовка. Повышение квалификации. Переподготовка кадров

Раздел VII. Социальные гарантии. Социальное партнерство

Раздел VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о стимулирующих выплатах работникам домов культуры Серноводского муниципального района
3. Положение о комиссии по определению стимулирующих выплат работникам МБУК «ЦКС» Серноводского муниципального района
4. Штатное расписание МБУК «ЦКС» Серноводского муниципального района
5. График работы домов культуры
6. График отпусков работников домов культуры
7. Протокол №__1__ собрания коллектива МБУК «ЦКС» Серноводского муниципального района

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «ЦКС» Серноводского муниципального района (далее – Учреждение), заключенным в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации (Трудовой Кодекс РФ и другие законодательные акты), трехсторонним соглашением между Правительством Чеченской Республики, Федерацией Профсоюзов Чеченской Республики и объединением работодателей Чеченской Республики, а также отраслевым Соглашением между Министерством культуры Чеченской Республики и чеченской Республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2026-2028гг.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

3.А. Джанаралиева –и.о. директора МБУК «ЦКС» Серноводского муниципального района (далее – Работодатель);

– председатель профсоюзного комитета МУ «Отдел культуры Серноводского муниципального района» (далее – Профком).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами (ст. 41 Трудового Кодекса РФ).

1.4. Профком является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающим их интересы в соответствии с настоящим коллективным договором.

В случае ликвидации (реорганизации) Профкома его права и обязанности в качестве одной из сторон Договора переходят к другому выборному органу, уполномоченному коллективом.

1.5. В случае изменения законодательства или других нормативных документов в настоящий Договор по согласованию сторон вносятся соответствующие изменения в установленном порядке.

В течение срока действия Договора по взаимному согласию сторон в него могут быть внесены изменения и дополнения только после предварительного рассмотрения двухсторонней комиссией из представителей Работодателя и Профкома, а затем одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива (ст.ст. 8, 44 Трудового кодекса РФ). Вносимые в текст Договора изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства.

1.6. Содержание конкретных программ, дополнительных договоров, заключаемых по необходимости на определенный срок, раскрывается в приложениях к данному Договору или в виде самостоятельных документов.

Приложения могут касаться отдельных аспектов взаимоотношения сторон, они принимаются совместным решением Работодателя и Профкома, вступают в силу после их подписания и обязательны к исполнению договаривающимися сторонами.

1.7. Договор распространяется на весь трудовой коллектив, в том числе и на временных работников, кроме льгот, предусмотренных для постоянно работающих.

1.8. Перечисленные в Договоре льготы предоставляются работникам при условии добросовестного выполнения ими своих служебных обязанностей. Работники, имеющие взыскания, вынесенные в установленном законодательством о труде (ст.ст. 192-195 Трудового кодекса РФ) порядке, лишаются права на пользование льготами на срок до 1 года на основании совместного решения Работодателя и Профкома.

1.9. Данный Договор вступает в силу с момента его подписания договаривающимися сторонами, действует в течение 3-х лет и может быть пролонгирован на следующие 3 года по обоюдному согласию сторон совместным их решением в установленном порядке.

1.10. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрания трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.11. Работодатель обязан ознакомить под роспись каждого члена трудового коллектива с данным Договором. Профком обязан контролировать реализацию данного пункта.

1.12. Все внутренние нормативные акты и документы по вопросам труда и его оплаты, режима труда и отдыха, введения (изменения) форм материального стимулирования, надбавок, других форм выплат, материального вознаграждения и поощрения утверждаются Работодателем с учётом мотивированного мнения Профкома.

1.13. При условии соблюдения Работодателем данного Договора стороны признают единственно приемлемой формой разрешения разногласий и конфликтных ситуаций двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях. При условии, что работодатель исчерпал все финансовые возможности и не смог изыскать средства для реализации обязательств по данному Договору, предоставив Профкому информацию о расходовании средств, коллектив будет воздерживаться от применения таких мер защиты своих интересов, как забастовки и т.п.

Раздел II. Оплата труда. Денежные выплаты, пособия, компенсации

2.1. Гарантированная выплата заработной платы работникам производится в соответствии со ст.ст. 130, 132 и 151 Трудового кодекса РФ, Положением об оплате труда работников Учреждения на основании заключённого трудового договора, не реже 2 раза в месяц.

2.2. Работникам Учреждения устанавливаются и выплачиваются

надбавки в соответствии с действующим законодательством о труде Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Учреждения.

2.3. Работодатель в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения выплачивает работникам премии с учётом трудового вклада каждого.

2.4. Простой не по вине работника в случае, когда он предупредил об этом работодателя, оплачивается в полном размере.

Простоями не по вине работника, кроме зафиксированных в законодательстве о труде РФ, считаются следующие ситуации:

а) снижение температуры в рабочих помещениях во время отопительного сезона ниже 17 градусов тепла или её повышение свыше 28 градусов тепла в летний период;

б) отсутствие в здании водоснабжения (при наличии водопровода) и электроснабжения более 4 часов;

в) производство хозяйственных и ремонтных работ, сопровождающихся резкими запахами, запылённостью, задымлением, вызывающими аллергические реакции, сильным шумом, мешающим выполнению рабочих процессов.

2.5. Работу в выходные и нерабочие дни оплачивать в соответствии с ст.153 ТК РФ. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального направления, предоставлять независимо от наличия, у образовательных учреждений, аккредитации.

2.6. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

При направлении работника с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.6.1. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и учреждений за месяц выдаются за день до выдачи заработной платы.

2.7. Плановый размер аванса устанавливать из расчета 40% тарифной ставки (оклад) работников.

Раздел III. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. Работодатель обязан предоставлять возможному выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.2. Работодатель обязан в недельный срок сообщить соответствующему органу профсоюзной организации, о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового

законодательства, принятых мерах.

3.3. В случаях, предусмотренных законодательством, принимать решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в порядке, установленном статьями 372, 373 ТК РФ. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа.

3.4. Работодатель обязан предоставлять руководителю выборного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещании и заседании органов управления организацией при рассмотрении вопросов непосредственно затрагивающих интересы работников.

3.5. Работодатель обязан обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации и ее органов со стороны органов управления организацией, руководителей подразделений.

Раздел IV. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

4.1. При регулировании рабочего времени в Культурном центре обе стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных ст.91 ТК РФ.

4.2. Режим рабочего (Приложение №1.1.) времени должен предусматривать различную продолжительность рабочей недели: пятидневную с двумя выходными днями; шестидневную с одним выходным днем, рабочую неделю с предоставлением выходных по скользящему графику, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий специалистов (ст. 100 ТК РФ).

4.3. Привлечение к сверхурочным работам допускать (за исключением случаев, указанных ст. 99 ТК РФ) с письменного согласия работника, если такие работы не запрещены ему по состоянию здоровья. Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. Накануне праздничных дней, продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей недели.

4.5. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, указанных в ст.113 ТК РФ) производится по приказу директора. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.6. В течение рабочего дня работника предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью 60 минут.

4.7. Работодатель обязан по желанию работника, работавшего выходной или нерабочий праздничный день предоставлять ему другой день для отдыха.

4.8. Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с «Положением о порядке с предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и других видов отдыха в МБУК «ЦКС Серноводского муниципального района» (Приложение № 2).

4.9. Стороны договорились, что работнику предоставляется работодателем отпуск с сохранением заработной платы в связи:

- со смертью близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей) - 3 дня;
- собственной свадьбы один день;
- проводы ребенка в армию один день;
- рождение ребенка один день;

Раздел V. Охрана труда и здоровья

5.1. Помимо мер, предусмотренных действующим трудовым законодательством, законодательством об охране труда и охране здоровья граждан, Работодатель:

а) своевременно формирует средства на охрану труда и информирует Профком и коллектив о расходовании средств на охрану труда и технику безопасности;

б) составляет план работы по охране труда и предоставляет необходимые для его реализации финансовые, технические и другие средства, необходимые для улучшения условий труда на рабочих местах; проводит обязательную специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест) рабочих мест на их соответствие требованиям охраны труда и действующим нормативам;

в) обеспечивает обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение вводного инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

г) поддерживает на должном уровне санитарно-гигиеническое состояние рабочих мест, обеспечивает проведение ежегодных профилактических медосмотров в соответствии с требованиями охраны труда, перевозку в медицинские учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также по иным медицинским показаниям за счёт работодателя;

д) обеспечивает наличие на каждом отдельно стоящем здании Учреждения аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и

препаратов для оказания первой медицинской помощи, а также наличие ответственного лица;

е) по возможности предусматривает выделение средств и изыскивает иные возможности для привлечения внебюджетных средств для организации отдыха и оздоровления работников Учреждения;

5.2. Работодатель обязан обеспечить нормативный температурно-влажностный режим как для сохранения здоровья работников, так и для сохранности хранимых в Учреждении фондов. В случае понижения температуры ниже 17 градусов тепла в зимний период или повышения её выше 28 градусов тепла в летний период должны быть приняты меры по приведению температурно-влажностного режима в установленные нормы. Работники на это время переводятся для работы в другие помещения, либо переводятся на сокращенный рабочий день, либо освобождаются от работы с сохранением полной оплаты рабочего времени за период вынужденного простоя.

5.3. Работодатель приобретает и выдает работникам Учреждения специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию.

Раздел VI. Профессиональная подготовка. Повышение квалификации. Переподготовка кадров

Профессиональная подготовка

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст.197 ТК РФ).

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель.

6.3. Работодатель обязан:

6.3.1. Заключать дополнительные договоры с Работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст. ст. 197,173,174,175 ТК РФ).

6.3.2. Сохранять место работы (должность, среднюю заработную плату по основному месту работы за Работником, направленным Работодателем для повышения квалификации.

6.3.3. В случае, если Работник направляется с этой целью в другую местность, Работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в

служебные командировки (ст.187 ТК РФ), согласно Положению о служебных командировках.

Раздел VII. Социальные гарантии. Социальное партнерство

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислить страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством. Для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль над правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации;

7.2. Комиссия полномочна, определять количество путевок на отдых и мероприятия. Оплата путевок производится из средств фонда социального страхования и фонда оздоровления рескома профсоюза работников культуры, куда каждый работник должен перечислить установленную рескомом сумму один раз в год.

7.3. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.4. Оплату по больничному листу производить по среднемесячному заработку работника за последние двенадцать месяцев. Расчет больничного листа текущего месяца производится вместе с заработной платой.

Раздел VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель обязан перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы. Предоставлять у установленном законодательством порядка профсоюзному органу информацию о деятельности организации для введения переговоров и осуществления контроля соблюдением Коллективного договора.

8.2. Работодатель обязан предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять этой цели помещение в согласованном порядке и сроки. Предоставлять по требованию профсоюзного органа транспорт.

8.3. Профком избирается путем голосования на общем собрании трудового коллектива МБУК «ЦКС» в количестве 5 членов, на три года,

следующим составом: 1. Председатель; 2. Заместитель председателя; 3. Казначей; 4. Культурно-спортивные организаторы; 5. Уполномоченный по охране труда.

8.4. Члены Профкома по представлению Председателя имеют право на день дополнительного оплачиваемого отпуска к ежегодному основному отпуску.

Раздел IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется:

- сторонами коллективного договора (Работодатель и представительный орган);
- их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю, за выполнением коллективного договора;
- отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании Работников один раз в год.

9.2. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

9.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст. 55 ТК РФ.

9.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Прокурсировано, проинкурвано
и секретно негавно блисав.

Федератор СВХ "УКС"
Сервисного служебного
Интв А.Н. Касуев

