

Представитель работодателя –
руководитель организации
Директор
Ю. Стягова



Представитель работников -
Представитель Совета трудового
Коллектива
Горбачева В. К.

25 01 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального учреждения культуры
«Клуб «Электроник»
на 2021-2024 год



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту — «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУК «Клуб «Электроник» в соответствии с ТК РФ и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами «Договора» являются:

1.2.1. Работодатель в лице уполномоченного в уставном порядке его представителя — Директора Стяговой Юлии Владимировны (далее по тексту — «Работодатель»).

1.2.2. «Работники» в лице Председателя Совета трудового коллектива МУК «Клуб «Электроник» Горбачевой Валерии Константиновны, руководителя кружка, избранного работниками (далее — «Представительный орган»).

1.3. Предметом «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».

1.4. «Работники» наделяют Горбачеву В.К. правом заключить «Договор» и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств «Сторон» в период действия «Договора».

1.5. «Стороны», заключившие «Договор», обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6. «Договор» — заключен полномочными представителями «Сторон» на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения «Работников», укреплению деловой репутации «Работодателя»;
- создание благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению коллектива.

1.7. «Договор» заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с «Работниками» не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий «Работников», установленный трудовым законодательством и «Договором».

1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются с учетом мнения «Работников» по сравнению трудовым законодательством и «Договором».

2. Права и обязанности работодателя, работников и представительного органа работников

2.1. «Работники» обязуются:

2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.1.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.3. Бережно относиться к имуществу «Работодателя» и других «Работников».

2.1.4. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у «Работодателя».

2.1.5. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории «Работодателя», соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.1.6. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий «Договора» «Работодателем».

2.2. «Работодатель» обязуется:

2.2.1. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.2. Создавать условия, обеспечивающие деятельность «Представительного органа» в соответствии с трудовым законодательством РФ и «Договором».

2.2.3. Сотрудничать с «Представительным органом», предьявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у «Работников», поселения переговоров.

2.2.4. Соблюдать условия «Договора», соглашений, трудовых договоров с «Работниками».

2.2.5. Обеспечивать «Работников» обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся «Работникам» заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, «Договором», правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.7. В недельный срок со дня получения «Представительного органа» требования об устранении выявленных нарушений по «Договору» сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.2.8. Осуществлять обязательное медицинское страхование «Работников» в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3. «Работники» имеют право:

2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда.

2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий «Работников»), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков.

2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.6. На информацию об исполнении «Договора» и контроле за исполнением «Договора».

2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.

2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. «Работодатель» в праве:

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с «Работниками» в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, «Договором» и трудовыми договорами.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять «Работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от «Работников» исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу «Работодателя» и других «Работников», соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

2.4.5. Привлекать «Работников» к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.5. Обязанности «Представительного органа»:

2.5.1. Осуществлять взаимодействие с «Работодателем», руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных отношений.

2.5.2. Представлять интересы работников в случае возникновения трудовых споров.

2.5.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших «Работников» при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

2.5.4. Осуществлять контроль за рациональным использованием «Работниками» рабочего времени и времени отдыха.

2.5.5. Оказывать содействие «Работодателю» в обеспечении режима труда и отдыха «Работников», соблюдения графиков отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

3.1. Трудовые отношения между «Работником» и «Работодателем» регулируются трудовым договором, «Договором», локальными трудовыми актами.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения «Работников», определенного трудовым законодательством РФ и «Договором».

3.3. Трудовой договор может заключаться как на «определенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия «Работодатель» обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата «Работников» «Работодатель» обязан:

3.5.1. Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в «Представительный орган» письменное сведение о сокращении численности или штата «Работников».

3.5.2. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

3.5.3. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 171 Трудового кодекса РФ.

3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ с его письменного согласия «Работодатель» обязан перевести на другую имеющуюся у «Работодателя» работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если «Работник», нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у «Работодателя» отсутствует, то «Работодатель» обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

3.7. Если работник не согласен работать в новых условиях, то «Работодатель» обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом «Работодатель» обязан предлагать работнику все отвечающие требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.8. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом «Работодатель» обязан предлагать

работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.9. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2,8,9 или 10. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом «Работодатель» обязан предлагать работнику все отвечающие требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.10. В случаях, предусмотренных ч.1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом «Работодатель» обязан предлагать работнику все отвечающие требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.11. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом «Работодатель» обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

4.2. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.3. Режим рабочего времени отдыха конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках работы, графиках отпусков.

4.4. «Работодатель» сокращает продолжительность рабочего времени для следующих категорий «Работников»: инвалиды 1 и 2 группы, работники моложе 18 лет.

4.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством РФ, а в иных случаях также с учетом мнения «Представительного органа».

4.6. Всем «Работникам» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется «Работодателем» с учетом мнения «Представительного органа» не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируется с основным оплачиваемым отпуском.

4.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

4.8. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если своевременно не выплачены отпускные, то по требованию работника отпуск может быть перенесен.

4.9. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. Профессиональная подготовка и переподготовка

5.1. «Работники» имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и «Работодателем».

5.2. «Работодатель» проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации «Работников», обучение их новым профессиям у «Работодателя». Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации «Работников», обучения «Работников» новым профессиям определяется «Работодателем».

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. «Работодатель» оказывает материальную помощь при наличии денежных средств в следующих случаях:

- рождение у «Работника» ребенка;
- на собственную свадьбу;
- в случае смерти членов семьи (супруга, детей, родителей);
- работникам к 50 – летию, 55 — летию, 60 — летию, 70 — летию;

Все социальные выплаты и компенсации осуществляются в пределах финансовых возможностей учреждения из средств бюджета, а также из средств приносящей от доход деятельности.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда «Работников» осуществляется в соответствии «Договором», трудовым договором, «Положением об оплате труда работников», иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

7.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий устанавливаются в штатном расписании, в трудовом договоре.

7.3. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц — 8 и 23 числа путем перечисления на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание «Работодателя»).

7.4. «Работодатель» устанавливает следующие виды доплат к заработной плате:

7.4.1. При совмещении профессий (должностей) в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада);

7.4.2. При расширении зон обслуживания в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада).

8. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на «Работодателя».

8.2. «Работодатель» обязан обеспечить: .”.

8.2.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.2. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

8.2.3. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров «Работников» с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.2.4. Недопущение «Работников» к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.5. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья «Работников» при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.2.6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

8.2.7. Обязательное социальное страхование «Работников» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Ознакомление «Работников» с требованиями охраны труда.

8.3. «Работники» обязаны:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.3. Немедленно извещать своего непосредственного или руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8.3.4. Проходить обязательные медицинские осмотры.

9. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

9.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между «Работниками» (их представителями) и «Работодателем» (его, представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную

), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также
и с отказом «Работодателя» учесть мнение «Представительного органа» при принятии
ьных нормативных актов.

9.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых
ов, «Стороны» по «Договору» обязуются придерживаться порядка и правил,
усмотренных трудовым законодательством РФ.

10. Заключительные положения.

10.1. Изменения к «Договору» и дополнения «Договора» в течение срока его
ствия принимаются только по взаимному согласию «Сторон» в порядке, установленном
довым кодексом РФ для заключения «Договора».

10.2. «Стороны», виновные в нарушении или невыполнении обязательств,
усмотренных «Договором», несут ответственность в соответствии с законодательством

10.3. «Договор» с приложениями в 5-дневный срок со дня подписания «Сторонами»,
ботодатель» направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по
ду.

10.4. При приеме на работу «Работодатель» или его представитель ознакомить
ботника с «Договором».

10.5. «Договор» составлен на 8 листах в трех экземплярах, имеющих одинаковую
идическую силу, по одному для каждой из «Сторон» и один — для соответствующего
гана по труду, осуществляющего регистрацию «Договора».

10.6. «Договор» заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его
Сторонами».

