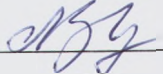


Согласовано

Председатель профсоюзной
организации работников культуры

 Л.А.Звонцова
Протокол № 1 от 29.01. 2021г

Утверждаю

Директор МБУК «РДК»

И.Н.Галанова

Приказ № 9 от 29.01. 2021г.



Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения
культуры «Районный Дом культуры»
Большеигнатовского муниципального района
Республики Мордовия
на 2021-2024гг.

Муниципальное Бюджетное учреждение культуры
«Районный дом культуры» Большеигнатовского муниципального района
Республики Мордовия

Протокол №1

от 29.01.2021г

Присутствовали: 30 человек
Председатель: Л.А.Звонцова
Работодатель: Галанова.И.Н.
Секретарь: Асманкина Т.М.

Заседания трудового коллектива работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный Дом культуры» Большеигнатовского муниципального района Республики Мордовия

Повестка дня:

1. Принятие новой редакции коллективного договора работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный Дом культуры» Большеигнатовского муниципального района Республики Мордовия на 2021– 2024годы.

Слушали: По первому вопросу слушали Л.А.Звонцову - председателя профсоюзной организации работников культуры Большеигнатовского муниципального район. Она проинформировала, что 29 января 2021 г. истекает срок коллективного договора принятый сроком на 3 года и предложила принять коллективный договор МБУК «РДК» в новой редакции на 2021-2024 годы.

Постановили: Утвердить новую редакцию коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный Дом культуры» на 2021-2024 годы. Стороны Коллективного договора - «Работодатель» в лице директора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный Дом культуры» Большеигнатовского муниципального района Республики Мордовия - Галановой И.Н. и «Работниками» МБУК «РДК» представленным в лице председателя профсоюзной организации работников культуры Большеигнатовского муниципального район Л.А.Звонцовой договорились о нижеследующем:

1. Утвердить новую редакцию коллективного договора МБУК «РДК» 29.01.2021 по 29.01.2024 гг.

2. Изменения и дополнения действующего Коллективного договора производить по соглашению сторон в порядке установленного в Коллективном договоре МБУК «РДК» от 29 января 2021г.

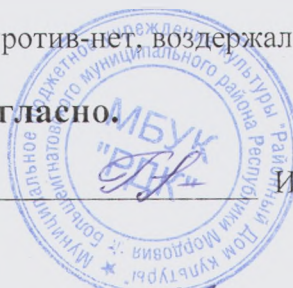
Голосовали: За-30 человек, против-нет, воздержались-нет.

Решение принято единогласно.

Директор МБУК «РДК» _____ И.Н.Галанова

Председателя профсоюзной

организации работников культуры: _____ Л.А.Звонцова



**Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Районный Дом культуры»
Большеигнатовского муниципального района
Республики Мордовия**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Районный Дом культуры» Большеигнатовского муниципального района Республики Мордовия и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса РФ.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель муниципальное бюджетное учреждения культуры «Районный Дом культуры» Большеигнатовского муниципального района Республики Мордовия (сокращенное наименование МБУК «РДК») в лице директора Галановой Ирины Николаевны, именуемое далее «работодатель» и работники организации, именуемые далее «работниками», представленными профсоюзной организацией работников культуры, именуемый далее «Профком», в лице председателя профсоюзной организацией работников культуры Звонцовой Ларисы Алексеевны.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положения работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию и его безопасность;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации.

Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения культуры присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия Коллективного договора при условии выполнении Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым

социально-экономическим вопросам, и не использовать в качестве давления на работодателя приостановление работы.

Работник обязуется:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения культуры, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок 3 года.

1.7. По взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке. Любые изменения и дополнения в коллективном договоре подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.8. Трудовые договора (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников, не должны противоречить положениям действующего законодательства.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны со всех сторон.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.3. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца:

- 25 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц в сумме не 50% должностного оклада;

- 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

2.4. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда работников МБУК «РДК» и «Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУК «РДК».

2.5. Работникам, проходящим обучение, квалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

2.6. Работнику по его заявлению может быть выдан внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более одного базового должностного оклада.

2.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законом и иными нормативными правовыми актами.

2.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.9. Гарантии и компенсации.

- Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением

среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При приеме на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в 2-х экземплярах по одному для каждой стороны.

Трудовой договор может быть заключен как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

В случае существенных изменений условий труда стороны вносят дополнения в трудовой договор.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

3.4. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не выше двух месяцев, в течение которого к нему не будет применяться наказание за упущение в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.5. Работник не может самостоятельно использовать дни отгула, а также самовольно уходить в отпуск (основной, дополнительный, исключение – график отпусков) без письменного уведомления работодателя.

3.6. Работник обязан извещать Работодателя о наличии у него листа нетрудоспособности, а в день выхода на работу предоставлять его работодателю.

Раздел 4. Содействие занятости работников

4.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалифицированного уровня каждого работника, развития и сохранение кадрового потенциала.

4.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием Профсоюзного комитета.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников одной семьи.

4.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работника предусматриваются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1 и 2 ст.81 ТК., предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника). Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:
-женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет.

4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графика сменности, графика отпусков. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с

графиком отпусков с учетом пожеланий работника при условии, что это не противоречит интересам организации.

4.10. По заявлению работника представляются дополнительные краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы.

- в связи с заключением брака, бракосочетанием детей, смертью близких родственников- 3дня;

- в связи с рождением ребенка, переездом на новое место жительства-1день;

- работникам пред пенсионного возраста предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения диспансеризации –до 2 рабочих дней.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы учреждения, режим рабочего времени и время отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утвержденные приказом руководителя МБУК «РДК» и согласованные с профкомом.

5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается в 40 часов в неделю. (Возможно, установление меньшей нормальной продолжительности рабочего времени (для женщин, работающих в сельской местности установлена 36 –часовая рабочая неделя согласно Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990года №298/3-1«О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»), при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы).

5.3.Для женщин (одиноких мужчин), воспитывающих одного или двух детей в возрасте до 12 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня на 30 минут и на 1час для многодетных матерей (одиноких отцов) с детьми до 12 лет с сохранением заработной платы в полном объеме (в соответствии с письмом Министерства социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия №1926-РМ/16 от 03.07.2020г,

5.4.Общим выходным днем работников МБУК «РДК» является: суббота и воскресенье, а работников структурных подразделений ДК сельских поселений - воскресенье, понедельник. Режим работы структурных подразделений ДК сельских поселений, в том числе в выходные устанавливается для каждого ДК с учетом потребности населения для каждого сельского поселения и интенсивности его посещения.

5.5. Привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

5.6. За работу в нерабочие праздничные дни сотрудникам предоставляются дни отгула. Работники, имеющие дни отгула за ранее отработанное время, обязаны использовать их в течение календарного месяца.

5.7. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;

- доноры 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года;

- работникам, совмещающим работу с учебой 3 дня в месяц;

- всем работникам для прохождения медицинских обследований 1 день в год;

- женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению выходной день без сохранения заработной платы;

- женщинам, имеющим детей до семи лет 1 день в месяц, без сохранения заработной платы по их письменному заявлению.

5.8. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

5.9. В течение рабочего дня работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 36 минут (для сотрудников работающих на 0,75 ставки) и 60 минут (для сотрудников работающих на полную ставку), который в рабочее время не включается.

5.10. Ежегодно работникам предоставляются, продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодные отпуска предоставляются всем сотрудникам, которые работают в Учреждении по трудовому договору, в том числе и совместителям (часть 2 ст. 287 ТК РФ)

Дополнительно оплачиваемые дни к ежегодному отпуску предоставляются работникам культуры МБУК «РДК»:

- директору;
- художественному руководителю;
- ведущему методисту по работе с детьми;
- режиссеру-постановщику;
- методисту по народному творчеству;
- культурному организатору;
- аккомпаниатору;
- специалисту по методике клубной работе;
- руководителю музыкальной части;
- хормейстеру;
- хореографу;
- заведующему музеем;
- заведующему автоклубом;
- заведующей костюмерной;
- заведующей художественно оформительской мастерской;
- руководителю кружка;
- руководителю театральной студии;
- руководителю творческого коллектива;
- заведующему структурным подразделением;
- заведующему швейной мастерской;
- заведующему отделом по художественной и клубной работе;
- кинооператору:
- 1 календарный день – при стаже работы 5 - 9 лет;
- 2 календарных дня при стаже работы 10 -14 лет;
- 3 календарных дня при стаже работы 15 -19 лет;
- 4 календарных дня при стаже работы 20 и более лет;

5.11. Работникам, совершившим прогул без уважительной причины (в том числе отсутствовавших на работе без уважительной причины более 3-х часов в течение рабочего дня, непрерывно или суммарно) ежегодный оплачиваемый отпуск уменьшается на число дней прогула. При этом продолжительность отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором согласованный с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

5.13. При указании в графике отпусков точной даты заявления от работника на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в дальнейшем не требуется, так как отпуск будет предоставлен по графику путем издания приказа.

5.14 В обязательном порядке писать заявление о предоставлении отпуска работник должен в следующих случаях:

- по взаимному согласованию сторон время отпуска, указанное в графике отпусков переносится:
- временной нетрудоспособности работника;
- новый сотрудник пришел в учреждение уже после утверждения графика отпусков.

5.15. Работодатель вправе предоставлять сотруднику отпуск авансом в любое время. Обязанность предоставить отпуск возникает, только если у сотрудника есть необходимый стаж, дающий право на отпуск ст. 121 ТК РФ.

5.16. До истечение шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно ст.122 ТК РФ

5.17. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установленной в Учреждении.

5.18. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.19. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня;
- для ликвидации аварий в доме - 2 дня;
- работающие инвалиды – до 60 календарных дней в году ст.128 ТК РФ.

5.20. По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.21. Отзыв работника из отпуска Работодателем допускается только с его согласия в письменной форме. Неиспользованные в связи с этим дни отпуска должны быть предоставлены работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

5.22. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 1 недели в году.

5.23. Отпуск без сохранения заработной платы могут получить:

- отцы в период пребывания жены в родильном доме от 1 до 2 недель;
- родители первоклассников - 1 неделю;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в ВУЗы до 1 недели.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА и ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.1.2. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровье, безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте.

6.1.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь Законом Российской Федерации, Законом Республики Мордовия «О социальном партнерстве».

7.2. Профсоюзная организация работников культуры представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых отношений, коллективных прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза. Положением о первичной профсоюзной организации.

7.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и ее органов, реализации законных прав работников.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его в согласованном порядке, формах и сроках.

8.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.4. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.5. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего периода.