

Директор МБУ – Ленинский ДК

Представители трудового коллектива

Т.В.Гаценко
(ФИО)

Гаценко
подпись



Е.Н.Жупинская
(ФИО)

Жупинская
подпись

Е.Л. Зубарева

Зубарева

К.К.Давыдова

Давыдова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
– Ленинский Дом Культуры
На 2025-2027 г.г.

Принят на собрании трудового коллектива
«27» сентября 2024 года.
протокол №

Подписан «27» сентября 2024 года.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду
администрации Новосибирского района Новосибирской области
Регистрационный № 21-24 от « 27 » 09 2024 г.

Начальник управления правовой и кадровой
работы Администрации Новосибирского района
Новосибирской области



Г.А.Кремнева

Раздел 1. Общее положение

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.1997 №89-ОЗ.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, направлен на повышение социальной защищенности работников Муниципального бюджетного учреждения – Ленинский дом культуры (далее МБУ - Ленинский ДК, учреждение), на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице директора.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

– администрация МБУ - Ленинский ДК, в лице директора Гаценко Т.В., действующего на основании Устава с одной стороны (далее – работодатель);

– работники учреждения в лице представителей трудового коллектива Жупинская Е.Н., Зубарева Е.Л., Давыдова К.К., действующий на основании протокола №10 от 27.09.2024 (далее – представители трудового коллектива), заключили настоящий коллективный договор (далее – договор), о нижеследующем:

1.2. Предметов настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, оплатит и охраны труда, социальных гарантий, и других вопросов, определенных сторонами.

1.3. Действие договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Договор вступает в силу с 09.01.2025 и действует в течении трех календарных лет. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет.

1.5. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора, вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет своё действие в течение всего срока.

1.6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (глава 11). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

– знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

– заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено договором.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Определение оплаты труда осуществляется на основании: Разработанного Положения в соответствии с ТК РФ, распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р, постановлением администрации Новосибирского района Новосибирской

области от 18.09.2014 №3649-па.

2.1.2. Размер заработной платы работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом качественных показателей эффективности, результативности деятельности Учреждения и работника в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) в сфере культуры.

В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения.

2.1.3. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы согласно штатному расписанию.

2.1.4. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в соответствии с установленными требованиями к квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждения к группе по оплате труда, а также сложности выполняемых заданий, итогов работы бюджетного учреждения.

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

2.1.6. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц, 03 и 18 числа каждого месяца перечислением на лицевой счет работника в банк.

2.1.7. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представителей трудового коллектива учреждения.

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

2.1.9. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере не менее 25% к окладу.

2.1.10. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере до 35 % от оклада, за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативно-правовыми актами РФ).

За работу в выходные и праздничные нерабочие дни производить выплату не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам в размере не менее, двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, в размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. И в размере, не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- по желанию работника, работавшего в выходной и праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день для отдыха (отгул, эквивалентный времени работы в нерабочий праздничный день). В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За сверхурочную работу производить выплату за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, последующие часы не менее, чем в двойном размере.

2.1.11. Устанавливать отдельным работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам:

- за срочность выполняемой работы;
- за расширение зоны обслуживания;
- увеличение объема работы;
- за результативность и качество работы.

2.1.12. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных Комиссией критериев оценки качества труда работников разных категорий.

В системе мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля руководителя, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые Комиссией.

Оценка результативности производится по критериям оценки труда работников в соответствии с Положением об оплате труда МБУ - Ленинский ДК.

2.1.13. Специалистам и высококвалифицированным рабочим учреждений культуры может быть установлена надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении. Перечень высококвалифицированных рабочих утвержден постановлением администрации Новосибирского района Новосибирской области от 02.06.2005 №26.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

- от 3-х до 5 лет - 5% должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 15% должностного оклада;
- от 15 до 20 лет - 20% должностного оклада;
- от 20 лет и более - 30% должностного оклада;

Указанная надбавка не включается для расчет других денежных выплат.

2.1.14. Установить систему материального поощрения по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

2.1.15. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь из фонда оплаты труда:

- на лечение в стационаре и приобретение медикаментов - в размере одного должностного оклада;
- при чрезвычайных ситуациях (пожар, кража личного имущества, смерть близких родственников) - в размере одного должностного оклада;
- при уходе в отпуск — в размере одного должностного оклада.

2.1.16. Юбилярам (50, 55, 60, 65, 75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в учреждении:

- до одного года - половину должностного оклада;
- от 1 до 5 лет - один должностной оклад;
- свыше 5 лет - два должностных оклада.

2.1.17. Штатным культработникам (специалисты, бухгалтер) при увольнении на пенсию выплачивается денежное пособие из фонда оплаты труда, отработавшие в

данном учреждении:

- 3-5 лет в размере одного должностного оклада;
- 5-10 лет в размере двух должностных окладов;
- 10-15 лет в размере трёх должностных окладов;
- 15-20 лет в размере четырёх должностных окладов;

20 лет и более в размере пяти должностных окладов.

2.2. Гарантии и компенсации.

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются:

- расходы на проезд;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

2.2.2. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и работникам, поступившим в указные образовательные учреждения работодатель, предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ (ст. 173 - 177).

2.2.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, установленное в соответствии с ТК РФ.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом представителям трудового коллектива учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости, совету трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения совета трудового коллектива.

3.3. При сокращения численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста за 5 года до пенсии;
- проработавших в учреждении более 5 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух

работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные нерабочие дни;

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников - в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачиваться выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.8. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие новых вакансий.

3.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Работодатель и представители трудового коллектива договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени административно-управленческого, вспомогательного и административно-хозяйственного персонала не может превышать 40 часов в неделю.

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. Выходными считать субботу и воскресенье.

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13-00 до 14-00 часов.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категории работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней в порядке очередности установленной графиком отпусков.

4.5. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.7. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в связи с рождением ребенка 3 дня;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей 3 дня;
- при праздновании юбилея 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников до 5 дней (родители и дети 5 дней, дедушки и бабушки 3 дня, дальние родственники 1 день);
- в связи с переездом 2 дня;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы 1 день;
- для посадки и уборки картофеля по 1 дню.

4.8. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем (необходимо учитывать ст. 128 ТК РФ).

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка и графиках сменности.

Раздел 5. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда.

5.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков на рабочих местах

5.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.4. Проводить все виды инструктажей по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим с последующей проверкой знаний в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.

5.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

5.6. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.7. Обеспечить проведение расследования несчастных случаев в учреждении и их учет.

5.8. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

5.9. Обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда для всех работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.10. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

5.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

5.12. Обеспечить порядок содержания территории и путей эвакуации, разработать план эвакуации работников учреждения.

5.13. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

Раздел 6. Социальные гарантии непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Работодатель и представители трудового коллектива договорились:

6.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в соответствии с положением об оплате труда.

6.2. Выплачивать единовременные выплаты работникам и сотрудникам, состоящим в штате, в следующих случаях:

– в связи со смертью неработающих членов семей и близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги) предусмотреть выплату на организацию похорон, но не более десяти тысяч рублей;

– для оплаты лечения в стационаре и приобретения медикаментов.

6.3. Работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста оказывается материальная помощь в размере 1 месячного оклада.

6.4. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и зарплатке работающих в Социальный фонд России.

6.5. Представители трудового коллектива осуществляют контроль за предоставлением в Социальный фонд России индивидуальных сведений о работниках учреждения.

Раздел 7. Права и гарантии деятельности представителей трудового коллектива

7.1. Работодатель гарантирует представителям трудового коллектива получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

7.2. Представители трудового коллектива признают, что проведение собраний работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

7.3. Работодатель не препятствует деятельности представителей трудового коллектива, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

7.4. Представителем трудового коллектива предоставляется 2 оплачиваемых часа в неделю для выполнения работы.

7.5. Представители трудового коллектива обязуются проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшения трудовой дисциплины.

7.6. Представители трудового коллектива осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

Раздел 8. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям,

включенным в коллективный договор

8.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

8.2. В случае возникновения коллективных споров каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 9. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение всего срока. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

9.2. После подписания коллективного договора работодатель в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

9.5. Работодатель и представители трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

9.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.