

Лукоянов ИИИ 31/1
11.01.2023

УТВЕРЖДЕН
На общем собрании работников
МБУК МКЦ «Железнодорожник»
Лукояновского муниципального округа
Нижегородской области 11.01.2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Многофункциональный культурный центр
«Железнодорожник»»
г.Лукоянов Нижегородской области
2023-2025гг.

Коллективный договор подписали:

Работодатель:

Т.И. Федосеева
А.В. Сивелёвой

Федосеева Т.И.

Сивелёвой А.В.

Работники учреждения в лице
представителя рабочего
коллектива:



Дата подписания: 11.01.2023

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата 10.01 2023 № 198/23 нд
с реорганизацией
и.о. И.В. Волубова
И.о. И.В. Волубова
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата и № _____ от _____ 2023г. уведомительной регистрации в управлении по труду и занятости населения Нижегородской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора (далее - Договор) являются: муниципальное бюджетное учреждение культуры Лукояновского муниципального округа «Многофункциональный культурный центр «Железнодорожник» (далее - Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Федосеевой Татьяны Ивановны и работники МБУК МКЦ «Железнодорожник», в лице уполномоченного представителя трудового коллектива Работников Учреждения Сивелёвой Альбины Валерьевны.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Нижегородской области от 27.04.1999 № 40-3 «О социальном партнерстве».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками учреждения на основе достигнутого согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего договора являются правовые, а также к действующему законодательству положения об условиях оплаты труда гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

В коллективном договоре учитываются основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников, а также положения нормативных актов, если в них содержится предписание о внесении этих положений в коллективный договор.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, работающих: по трудовому договору, по срочному трудовому договору, совместителей.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые

с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами на срок 2023-2025гг. и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации.

При реорганизации учреждения Трудовой коллективный договор сохраняет свое действие: на период реорганизации, при смене собственника имущества организации, действие сохраняется в течение 3 –х месяцев. При ликвидации организации Трудовой договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения культуры и финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с нормами и положениями ТК РФ.

1.7. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе доверия, уважения, согласительным путем.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Трудового коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не ухудшают положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.10. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с Работниками МКЦ «Железнодорожник».

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

- принимать меры по стабильной работе МБУК МКЦ «Железнодорожник»;
- предусматривать и обеспечивать выполнение установленных государством минимальных гарантий Работникам и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих прав при наличии средств;
- обеспечивать безопасные условия труда, совершенствовать технику безопасности, улучшать производственный быт.

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, Федеральные законы и законы Нижегородской области, Устав МБУК МКЦ «Железнодорожник»;
- добросовестно и эффективно исполнять свои должностные обязанности;
- своевременно, точно и качественно исполнять приказы и указания вышестоящих в порядке подчиненности руководителей;
- соблюдать установленные правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, порядок работы со служебной информацией;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности, содержать свое место в чистоте и порядке, бережно относиться к имуществу организации;
- уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать этику поведения и трудовую дисциплину;
- не разглашать сведения, составляющие охраняемую законом и иными нормативно-правовыми актами тайну, а также сведения ставшими ему известными с исполнением должностных обязанностей, затрагивающих частную жизнь, честь и достоинства граждан.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). 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, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

3.2. В трудовом договоре, в отдельных случаях, предусматриваются дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы, с указанием структурного подразделения и должности;
- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. При заключении Трудового договора соглашением сторон (Работодатель-Работник) может быть обусловлено испытанием работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, а также для определения работником, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В период испытания на работника Учреждения распространяется трудовое

законодательство, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и настоящий договор. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.4. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц (специалистов), в профессиональных качествах которых нуждается учреждение, и эти лица приглашены для трудоустройства в Учреждение Работодателем.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Информация о возможном массовом высвобождении работников представителю трудового коллектива, а также в службы занятости представляется не менее чем за два месяца.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста - за два года до пенсии по возрасту;
- проработавшие в учреждении свыше 15 лет (без увольнения и переводов из других организации);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста - при условии, что ребенок обучается в учебном заведении;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери - при условии, что ребенок обучается в учебном заведении;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; --одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- участники боевых действий;
- жены мобилизованных;
- кроме случаев, предусмотренных пунктами 1,5,6,7,8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

3.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения), помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю при 40 часовой рабочей недели) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течении двух месяцев.

3.11. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается, по сравнению с установленным законодательством РФ, в повышенном размере - 100% минимального размера оплаты труда, (размер МРОТ, установленный Правительством РФ на дату события).

3.12. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

3.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.14. Увольнение работников учреждения по сокращению штата, численности Работодатель применяет только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в Учреждении и через Центр занятости.

3.15. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, профильного направления, для работы в учреждении культуры, Работодатель сохраняет за обучающимся работником размер средней заработной платы в период сессии.

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

3.17. Работник (или его представитель) обязан извещать Работодателя о наличии у него листа нетрудоспособности, а в день выхода на работу предоставлять его Работодателю.

3.18. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим работы учреждения, режим работы сотрудников утверждены Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Работодателем для всех работников МБУК МКЦ «Железнодорожник» устанавливается ненормированный рабочий день.

4.4. По соглашению между работником и Работодателем могут быть установлены: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, как при приеме на работу, так и в последствии.

4.5. Работодатель гарантирует установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе работника, беременным женщинам, одному из родителей (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением ст. 93 ТК РФ.

4.6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников Учреждения каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

4.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере или работнику предоставляется другой день отдыха, удобный для него.

4.8. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Общим выходным днем работников МКЦ является: суббота. Воскресенье - рабочий день для отдельных работников центра (библиотека, музей), которые берут выходной в удобный для них день.

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

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

5.4. Ежегодно работникам Учреждения предоставляются отпуска, продолжительностью 28 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодные отпуска предоставляются всем сотрудникам, которые работают в Учреждении по трудовому договору, в том числе и совместителям (часть 2 ст. 287 ТК РФ).

5.5 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором МБУК МКЦ «Железнодорожник» с учетом мнения представителя рабочего коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

5.7. 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.

5.8. Директор МБУК МКЦ «Железнодорожник» вправе предоставить сотруднику отпуск авансом в любое время. Обязательность предоставить отпуск возникает, только если у сотрудника есть необходимый стаж, дающий право на отпуск ст. 121 ТК РФ.

5.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника Учреждения по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

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

5.11. 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.

5.12. В учреждении предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск сверх ежегодного отпуска с учетом производственных и финансовых возможностей, в соответствии со ст.116.119,120 ТК РФ, на основании Постановления Правительства Нижегородской области №201, в соответствии со ст.116.119,120 ТК РФ, от 3 до 10 календарных дней в зависимости от стажа работы в отрасли:

- 1 – 5 лет - 3 дня;
- 5 -10 лет -7дней;
- 10 и более- 10 дней.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено

законодательством РФ. Компенсация при увольнении за неиспользованный отпуск, предусмотренный данным пунктом, выплачивается.

Дополнительный отпуск может прибавляться к ежегодному или быть независимым.

5.13. Руководителю учреждения МКЦ «Железнодорожник» предоставляется дополнительный отпуск в зависимости от стажа работы в данной отрасли:

- 5 лет -3 дня;
- 5 - 10лет- 4 дня;
- 10 и более-7 дней.

К дополнительному отпуску руководителя прибавляется 3 дня за ненормированный рабочий день.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора ст. 128 ТК РФ.(до одного года)

5.15. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника – до 3 дней;
- со свадьбой детей – до 3 дней;
- со смертью родственников и близких – до 5 дней, без учета времени в пути;
- с рождением ребенка (отцу) – 2 дня;
- в юбилейные даты со дня рождения – 1 день;
- сопровождение детей до 12 лет в первый день учебного года, на утренники-1 день;
- с переездом работника на новое место жительства – 1 день;
- с призывом детей в армию – 2 дня.
- родителям на выпускной бал, последний звонок детей – 1 день.

Компенсация при увольнении за неиспользованный краткосрочный отпуск, предусмотренный данным пунктом, не выплачивается.

5.16. 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.

5.17. Преимущественное право на предоставление оплачиваемого отпуска в летнее время или любое удобное время года имеют работники, сочетающие работу с обучением по своей специальности.

5.18. Работникам, получившим путевки в учреждении на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставляется в сроки, указанные в путевке.

5.19. 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 или присоединены к отпуску за следующий рабочий год

5.20. Предоставлять право на получение отпуска без сохранения заработной платы по личному заявлению работника продолжительностью не более 1 года.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Труд работников оплачивается на основе должностных окладов (тарифных ставок), в соответствии со штатным расписанием, утвержденным Работодателем. Основанием для выплат стимулирующего, компенсационного характера, за сложность и напряженность, за высокую степень самостоятельности и ответственности, повышающего коэффициента является Положение об оплате труда работников МБУК МКЦ «Железнодорожник», в соответствии с Постановлением Администрации Лукояновского муниципального района Нижегородской области от 18.03.2014 № 407-п «О внесении изменений в постановление Администрации Лукояновского муниципального района Нижегородской области от 27.10.

2011» Постановлением Администрации Лукояновского муниципального района Нижегородской области от 01.03.2017 г №154-п.

6.2. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от занимаемой им должности, стажа работы, а также сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.3. Минимальный размер оплаты труда в Учреждении устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

МРОТ включает: тарифную ставку (должностной оклад) и все другие стимулирующие выплаты, в том числе премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Заработная плата работника, отработавшего календарный месяц, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного настоящим договором МРОТ.

6.4. Директор МБУК МКЦ «Железнодорожник» вправе устанавливать отдельным работникам надбавки стимулирующего характера к тарифным ставкам (должностным окладам) в виде персональных повышающих коэффициентов, надбавок за качество и высокие показатели в работе, совмещение профессий

6.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ производится доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дополнительным соглашением к трудовому договору и составляет не более 30% от ПКГ.

6.6. Заработная плата выплачивается работодателем два раза в месяц: 16 числа каждого месяца за первую половину месяца и 2 числа месяца следующего за расчетным сумма заработной платы за вторую половину.

6.7. Заработная плата выплачивается Работодателем путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, открытые в учреждении банка.

6.8. Директор МБУК МКЦ «Железнодорожник» устанавливает выплату заработной платы на банковские карты с согласия работника, в целях оперативной выплаты заработной платы работникам.

6.9. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, несут ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ и Федеральными Законами.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы, на срок более 15 дней, против установленных настоящим Договором, работник имеет право, известив в письменной форме Работодателя, приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине Работодателя, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ

6.11. При направлении Работодателем в служебную командировку работника ему гарантируется сохранение места работы (должности), и полного заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы на проезд; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), ст. 167, ст. 168 ТК РФ.

6.12. Оплату за замещение профессий и временного отсутствия работника производить не менее 30% тарифной ставки.

6.13. Производить ежемесячную выплату повышающих надбавок за выслугу лет, проработанных в учреждениях культуры, в размере:

- от 1 года до 5 лет-5%;
- 5 до 10 лет -10%;
- более 10 лет- 15%.

6.14. Выплачивать работникам вознаграждение по итогам за месяц, квартал, полугодие, год или иной расчетный период, к профессиональным, государственным и районным праздникам из фонда экономии оплаты труда работникам учреждения.

Премирование производится на основании: приказа директора при наличии экономии фонда оплаты труда., приказа и согласования начальника отдела культуры администрации Лукояновского муниципального округа.

6.15. Работодателем гарантируется выплата Работникам:

- выплата суточных в размере до 500 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке на территории субъектов Российской Федерации, в размере 100 рублей на территории Нижегородской области в соответствии со ст.168 ТК РФ.;
- проезд к месту командирования и обратно;
- стоимость проживания в гостинице, согласно квитанциям и документам.

6.16. Выплачивать вознаграждение работникам, имеющим звание «Ветеран труда» до 10% от оклада по ПКГ, директору - от установленного месячного оклада.

6.17. Выплачивать вознаграждение работникам, имеющим значок Министерства культуры РФ до 15% от оклада по ПКГ, директору от установленного месячного оклада.

6.18. Выплачивать вознаграждение работникам, имеющим звание «Заслуженный работник культуры» до 20% от оклада по ПКГ, директору от установленного месячного оклада.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Директор МБУК МКЦ «Железнодорожник» обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о

фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

7.2. Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на директора МБУК МКЦ «Железнодорожник».

7.3. Представитель трудового коллектива может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.4. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

7.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.6. Работодатель обеспечивает ознакомление работников МБУК МКЦ с требованиями охраны труда посредством проведения инструктажей по охране труда: вводный, первичный, повторный, целевой, внеочередной и ежегодно проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников МБУК МКЦ.

7.7. Обе стороны проводят своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ, Работодатель оказывает материальную помощь на приобретение медикаментов и оплату дополнительных медицинских услуг, рекомендованных медицинским учреждением. Затраты подтверждаются копией документов, по которым были осуществлены финансовые расходы. Однако размер материальной помощи не превысит МРОТ на дату обращения, установленный Правительством РФ.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Работодатель и Представитель рабочего коллектива МБУК МКЦ «Железнодорожник» строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ.

9.2. Представитель рабочего коллектива представляет и защищает права и интересы работников МБУК МКЦ «Железнодорожник» по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности рабочего коллектива и его выборного органа — представителя трудового коллектива, Работодатель гарантирует:

- соблюдать права представителя рабочего коллектива, установленные законодательством и настоящим Договором;
- не препятствовать представителю рабочего коллектива посещать рабочие места, на которых работают работники;

- представлять представителю рабочего коллектива по его запросу письменную информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному с Работодателем перечню;
- безвозмездно предоставлять представителю рабочего коллектива помещение, как для работы, так и для проведения собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников Учреждения месте;
- предоставлять представителю рабочего коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства и услуги связи;
- совместно с представителем рабочего коллектива расследовать все несчастные случаи, происшедшие в Учреждении в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и законодательством.

9.4. Представитель рабочего коллектива МБУК МКЦ:

- содействует эффективной работе МБУК МКЦ «Железнодорожник»;
- содействует укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками МБУК МКЦ «Железнодорожник» Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей;
- принимает исчерпывающие меры по разрешению коллективных трудовых споров;
- не выступает инициатором акций протеста и крайней меры - забастовок по вопросам, включенных в настоящий Договор, при своевременном и полном выполнении их.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны совместно:

10.1. Ходатайствуют перед вышестоящими инстанциями о награждении работников учреждения: Почетными грамотами, Благодарственными

письмами, значком «За достижения в культуре» и присвоения звания «Заслуженный работник культуры».

10.2. Следят за состоянием учета нуждающихся в жилье, обеспечивают участие молодых специалистов – работников культуры учреждения в Федеральной программе по обеспечению их жильем.

10.3. Проводят культурно–массовую, физкультурно-оздоровительную, культурно-просветительскую работу в коллективе.

10.4. Работодатель и Представитель трудового коллектива учреждения проводят чествование старейших работников, проводят мероприятия, связанные с юбилейными датами, поздравляют с рождением ребенка, посещают больных на дому и в стационарах.

10.5. Своевременно рассматривают письма, жалобы, предложения и своевременно принимают решения.

10.6. Выплачивают единовременное материальное вознаграждение работающим пенсионерам, уходящим на пенсию в размере трех месячных оклада; директору, уходящему на пенсию, выплачивается вознаграждение в размере трех среднегодовых зарплат.

10.7. Оказывают разовую материальную помощь из фонда оплаты труда учреждения работникам по заявлению в связи с материальными затруднениями, вызванными особыми обстоятельствами:

- болезнью работников – в размере одного оклада по ПКГ; директору в размере установленного месячного оклада; членам их семей выплачивается материальная помощь в размере 10000 (десять тысяч) рублей.
- получение работником травмы в учреждениях культуры в размере одного оклада по ПКГ, директору в размере установленного месячного оклада;
- необходимостью лечения всем работникам выплачивается материальная помощь в размере 10000 (десять тысяч) рублей;

- стихийными бедствиями (пожаром, затоплением и т.д.) выплачивается материальная помощь в размере-20000 (Двадцать тысяч) рублей;
- юбилейным днем рождения (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75) в размере одного оклада по ПКГ, руководителю в размере установленного месячного оклада;
- смертью близкого человека всем в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей;
- рождением ребенка (десять тысяч) рублей.

10.8. Обеспечивают учреждение медицинскими аптечками.

10.9. Своевременно перечисляют страховые взносы в размере, определенном Законодательством РФ в Фонд социального страхования, в Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

10.10. Приобретают путевки в детские оздоровительные лагеря согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей организации.

10.11. Выделяют одноразовую материальную руководителю учреждения в размере месячного содержания.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего периода. Срок действия коллективного договора не может превышать трех лет (ч.1 ст.43 ТК РФ).

11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ч.2 ст. 43 ТК РФ).

11.3. Коллективный договор продолжает или прекращает действовать при наступлении некоторых обстоятельств, которые определены трудовым законодательством (часть 4,5,6,7,8 ст. 43 ТК РФ).

11.4. Порядок подписания коллективного договора сторонами:

- от Работодателя коллективный договор подписывает директор МБУК МКЦ «Железнодорожник»,

— от имени работников коллективный договор подписывает
Представитель рабочего коллектива МБУК МКЦ «Железнодорожник».

11.5. При структурной перестройке в Учреждении, в целях необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 рабочих дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом оформлен в бумажном варианте.

Представитель рабочего коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.10. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.11. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в отдел по труду администрации

Лукояновского муниципального района в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации в управлении по труду и занятости населения Нижегородской области.