

Директор МКУ СКО «Боровское»



Бажина И.В.

Председатель первичной профсоюзной организации МКУ СКО «Боровское»

Степовая Т.А.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное учреждение Социально-культурное объединение
«Боровское»

на 2024 - 2026 годы

Утвердили на профсоюзном собрании
«29» января 2024г.
протокол № 8

Подписан «29» января 2024г.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду
администрации Новосибирского района Новосибирской области
Регистрационный № 02-24 от «31» 01 2024г.

Начальник управления правовой и
кадровой работы



Г.А.Кремнева

Содержание коллективного договора

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников
- Раздел 3. Оплата труда, гарантии и компенсации.
- Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.
- Раздел 5. Охрана труда.
- Раздел 6. Социальные гарантии работников.
- Раздел 7. Заключительные положения.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее-Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении Социально-культурном объединении «Боровское» и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора МКУ СКО «Боровское» Бажиной Ирины Владимировны,
Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации МКУ СКО «Боровское» Степовой Татьяны Александровны.

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.4. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ.

2.1. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности.

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 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, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытательном сроке;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- 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.

2.1.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.1.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.1.7. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами, документы могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.1.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.1.9. Работодатель предоставляет Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.3. Согласно ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

С данным документом необходимо ознакомить работника под роспись. При этом он должен письменно зафиксировать свое согласие или несогласие продолжать работу в изменившихся условиях

2.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющую работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись, не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящего пункта, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.5. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета

2.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста за 2 года до пенсии
- проработавшим в организации более 10 лет
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 14 лет.

2.7. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов работы, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

2.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам учреждения при расторжении трудового договора в связи с:

- призывом работника на военную службу;
- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в валюте Российской Федерации – рубли в порядке безналичного перечисления в банк в рамках заключенного зарплатного проекта.

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц 3-го и 18 числа каждого месяца. При этом каждому работнику на его электронную почту направляется расчетный лист с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

3.1.4. Оплата труда включает в себя должностной оклад, установленный в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, оплату труда по районному коэффициенту, работа в сельской местности специалистам, согласно Положения об оплате труда работников МКУ СКО «Боровское». При назначении выплат стимулирующего характера Работодатель обязуется информировать работника о выплатах с указанием критериев, по которым он был поощрён.

3.1.5. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора как в твердой денежной сумме, так и в процентах к окладу работника).

3.1.6. Устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за срочность выполняемой работы, за квалификацию.

3.1.7. Устанавливать систему материального поощрения (премирования) 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.

3.1.8. Для расчета средней заработной платы учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, принимаемые в МКУ СКО «Боровское» независимо от источников этих выплат.

3.1.9. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев (ст.139 ТК РФ).

3.2. Гарантии и компенсации.

3.2.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и другие гарантии, предусмотренные ст.166-168 ТК РФ. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками выплачиваются на основании приказа и положения о служебных командировках.

3.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно, в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст.173-177).

3.2.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на

период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения по решению службы занятости при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.2.4. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.2.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом.

3.5. Производить единовременную выплату в следующих случаях:

– к юбилейным датам:

1) 20, 25, 30, 35, 40, 45 лет – 5 тысяч рублей;

2) 55, 65, 75 лет – 6 тысяч рублей;

3) 50, 60, 70 лет – 10 тысяч рублей.

3.6. Выплачивать материальную помощь в пределах фонда оплаты труда в связи:

– с рождением ребенка;

– со смертью работника и близких родственников (родители, дети, супруги). В случае смерти работника выплачивать единовременную материальную помощь его родственникам.

Материальную помощь выплачивать также в связи с тяжелым материальным положением, пожаром, стихийным бедствием, потребностью в лечении, восстановления здоровья в связи с несчастным случаем (с предоставлением соответствующих документов), увольнением работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста).

Решение о предоставлении материальной помощи и ее конкретном размере принимается работодателем самостоятельно.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 36-часовая (для женщин) и 40-часовая (для мужчин) рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. Работникам предоставляются выходные дни при пятидневной рабочей недели – суббота и воскресенье.

4.3. Работодатель имеет право (в соответствии спецификой работы учреждения) привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и на основании письменного приказа директора. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

4.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

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

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в организации:

– свыше 15 лет – 5 календарных дней;

– свыше 20 лет – 6 календарных дней.

4.7.Право на использование отпуска за первый год работы в МКУ СКО «Боровское» возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МКУ СКО «Боровское».

4.8.Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.9.Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.10.Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях.

4.11.Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.12.Работник имеет право на получение краткосрочного (до 5 дней) отпуска без сохранения среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в связи:

- с бракосочетанием самого работника
- смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры)
- рождением ребенка
- с переездом на новое место жительства
- в иных случаях по договоренности между работником и работодателем.

4.13.Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего распорядка, графика отпусков.

4.14.Для дистанционных Работников устанавливается режим рабочего времени по договоренности сторон.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется обеспечить:

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

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.2.Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.3.Беспрепятственный допуск должностных лиц, органов государственного управления охраной труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и их учет.

5.1.4.Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

5.1.5.Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.6.Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.1.7.Обеспечить порядок содержания путей эвакуации.

5.1.8. Разработать план эвакуации сотрудников и детей, порядок обеспечения пожарной безопасности.

5.1.9. Оборудовать места хранения и содержания противопожарного инвентаря первичными средствами пожаротушения.

5.1.10. Предоставлять автотранспорт для оперативного решения производственных вопросов.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

6.1. По возможности обеспечивать (по предварительным заявкам) работников и членов их семей санитарно-курортными путевками.

6.2. Принимать меры по удовлетворению духовных интересов членов трудового коллектива и организации их отдыха (организация поездок в театры г. Новосибирска, вечеров отдыха, выездов на природу).

6.3. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять средства во внебюджетные фонд Российской Федерации в размерах, определяемых законодательством.
- беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.
- осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.
- осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

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

7.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

7.3. Контроль над выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных формах и сроках.

7.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников и финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10

7.5. Подписанный сторонам Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

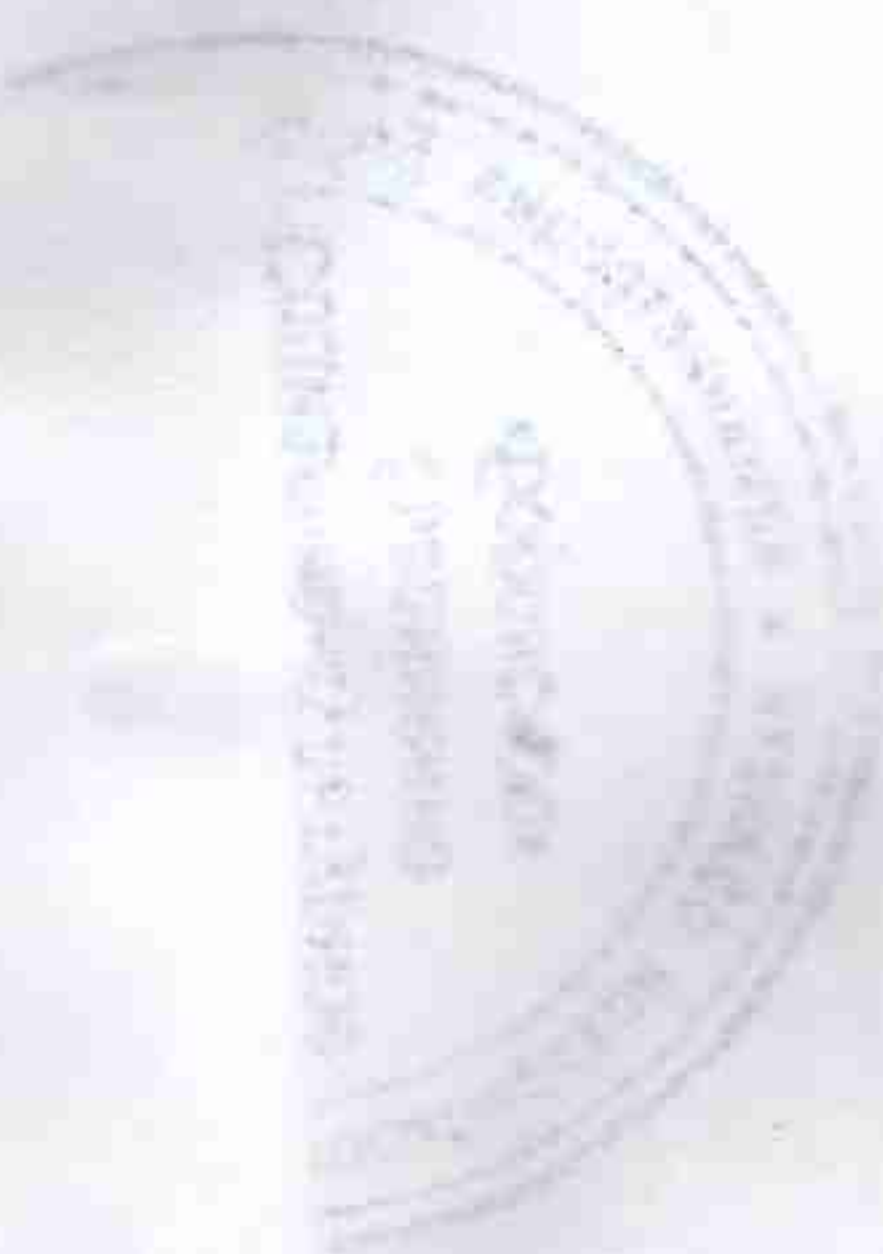
7.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (структурного подразделения), в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

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

7.8. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Приложение к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.



В настоящем Коллективном договоре
прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью 10 (десять) листов
Директор МКУ СКО «Боровское»
И.В. Важина

