


Муниципальное бюджетное
учреждение «СКДЦ «Современник»
городского округа «Город Лесной»
Директор


Е.А. Назарук
«23» декабря 2022 г.

Первичная профсоюзная
организация СКДЦ «Современник»
Председатель


О. В. Игошева
«23» декабря 2022 г.

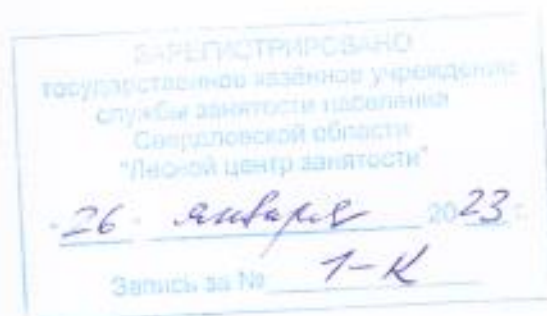
Представитель трудового коллектива


М.В. Исламова
«23» декабря 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ «СКДЦ «Современник» городского округа «Город Лесной»
на 2022 - 2025 годы

Утвержден решением собрания сотрудников МБУ СКДЦ «Современник»
городского округа «Город Лесной».
Протокол № 2 от 05.10.2022 г.



г. Лесной

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения (ст. 40 ТК РФ) в МБУ СКДЦ «Современник» городского округа «Город Лесной».
- 1.2. Представителями работодателя МБУ «СКДЦ «Современник» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора являются директор МБУ СКДЦ «Современник» (далее – Работодатель) и уполномоченные им лица (ст. 33 ТК РФ).
- 1.3. Интересы работников МБУ СКДЦ «Современник» (далее – Работники) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем, представляет первичная профсоюзная организация МБУ СКДЦ «Современник» городского округа «Город Лесной» (далее – Профорганизация) и представитель трудового коллектива (ст. 29 ТК РФ).
- 1.4. Выборным профсоюзным органом Профорганизации, реализующим права представительского органа Работников, является профсоюзный комитет (далее – Профком),
- 1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников (ст. 43 ТК РФ).
- 1.6. Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные, непосредственные с ним отношения, в соответствии с трудовым законодательством путем заключения, изменения, дополнения Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст. 9 ТК РФ).
- 1.7. Работодатель обязуется соблюдать условия Коллективного договора.
- 1.8. Работодатель гарантирует исполнение обязательств, принятых в Коллективном договоре.
- 1.9. Стороны признают, что основой предоставления, предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда, является выполнение каждой стороной социального партнерства принятых на себя обязательств.
- 1.10. Работники и Работодатель, констатируя взаимную заинтересованность в росте материального благосостояния и социальной защищенности сторон в условиях рыночной экономики, берут на себя обязательство, при реализации условий Коллективного договора и разрешении трудовых споров, руководствоваться принципами социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).
- 1.11. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Учреждения возможна только на основе социального партнерства, то есть коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов Работников и Работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

- 1.12. Права и обязанности Работодателя и Работника регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом МБУ СКДЦ «Современник», Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (эффективным контрактом) и другими локально-нормативными актами учреждения.
- 1.13. Коллективный договор заключен на 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ).
- 1.14. В течение срока действия Коллективного договора любая сторона имеет право проявлять инициативу о проведении коллективных переговоров для внесения дополнений, изменений, а также для продления срока действия или заключения нового Коллективного договора (ст. 36 ТК РФ); ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и правовыми актами. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).
- 1.16. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).
- 1.17. При проведении контроля за выполнением Коллективного договора, представители Работодателя и профорганизация и представитель трудового коллектива обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию (ст. 51 ТК РФ).
- 1.18. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:
 - *равноправие сторон;*
 - *уважение и учет интересов сторон, стремление к достижению компромисса;*
 - *заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;*
 - *содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;*
 - *соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;*
 - *полномочность представителей сторон;*
 - *свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;*
 - *добровольность принятия сторонами на себя обязательств;*
 - *реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;*
 - *обязательность и контроль за выполнением Коллективного договора и соглашений;*
 - *ответственность сторон, их представителей за невыполнение, по их вине, Коллективного договора и соглашений.*

- 1.19. С текстом Коллективного договора сотрудники могут ознакомиться в отделе кадров МБУ «СКДЦ «Современник», у председателя первичной профсоюзной организации и представителя трудового коллектива.
- 1.20. Перечень локальных нормативных документов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по письменному согласию с профкомом установлены Трудовым Кодексом РФ и другими нормативными актами Российской Федерации.
- 1.21. Выплаты денежных вознаграждений, дополнительных видов поощрения работников, предусмотренные пунктом 6 производятся из фонда заработной платы, утвержденного планом финансово – хозяйственной деятельности.

2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, дополнения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и настоящим Коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменном виде, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй – хранится у Работодателя, в отделе кадров МБУ СКДЦ «Современник» (ст. 67 ТК РФ).
- 2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия работы, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только в письменной форме по соглашению сторон (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).
- 2.6. Работодатель обязан, при заключении трудового договора с Работником, ознакомить его с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией или перечнем работ, подлежащих выполнению по должности, на которую принимается Работник, инструкцией по охране труда и технике безопасности.
- 2.7. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 9, 56 ТК РФ).
- 2.8. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).
- 2.9. Работодатель информирует работников об открываемых и освободившихся вакансиях. Преимущественным правом перевода на работу по открытой вакансии имеет работник учреждения с наибольшим стажем по данной профессии из всех тех, кто подал заявления, при наличии соответствующей квалификации и образования.

- 2.10. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

3. Получение образования, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к согласию, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.
- 3.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. В таких случаях работник не имеет право отказаться от прохождения обучения.
- 3.3. В случае направления Работника для повышения квалификации в другую местность, сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, с оплатой командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение соответствует профилю учреждения.
- 3.6. Организовать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципального бюджетного учреждения и по ее результатам, устанавливать работникам, соответствующие полученным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией согласно Положения об оплате труда.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников с указанием причины высвобождения и перечня вакансий не менее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
- 4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178, 179 ТК РФ (право на выходные пособия, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников).

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению, что:
- 5.1. Продолжительность рабочей недели устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.
 - 5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ «СКДЦ «Современник», графиком сменности, условиями трудового договора.
 - 5.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).
 - 5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Графики рабочего времени устанавливаются согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 103 ТК РФ).
 - 5.5. Работодатель вправе привлекать к работе в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) творческих и иных работников в соответствии со ст. 62 ТК РФ.
 - 5.6. Привлечение Работника к сверхурочным работам производится Работодателем только с письменного согласия Работника. Сверхурочные часы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.
 - 5.7. Работодатель вправе привлекать к работе в выходные и праздничные дни работников МБУ «СКДЦ «Современник» в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 153 и 351 ТК РФ.
 - 5.8. В связи со спецификой работы учреждения в выходные и праздничные дни для организации массовых мероприятий, как на стационаре, так и вне стационара, работникам может быть определен график работы – разрывной рабочий день.
 - 5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в количестве 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения председателя профкома и представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.
 - 5.9. Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, сверх установленных законодательством (за счет средств Работодателя) на основании Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который утверждается Постановлением главы городского округа «Город Лесной», в случае, если зафиксирована переработка в журнале учёта рабочего времени работников с ненормированным рабочим днём. Без учёта переработки предоставляется не более 3-х календарных дней.
 - 5.10. Предоставляются оплачиваемые дни в момент наступления события (в пределах фонда оплаты труда) по письменному заявлению работника:

- работникам, вступающим в брак – 1 календарный день в момент наступления события;
 - работникам на свадьбу детей – 1 календарный день – день регистрации;
 - отцу при выписке из роддома новорожденного – 1 календарный день;
 - одному из родителей первоклассника – 1 сентября;
 - для проводов члена семьи на срочную службу – 1 календарный день (в день проводов);
 - в связи со смертью супругов, родителей, детей, родных братьев и сестёр – 3 календарных дня.
- 5.11. Ежегодная организация новогодних подарков для детей сотрудников учреждения от 1 года до 14 лет при наличии средств от приносящей доход деятельности.
- 5.12. Работодатель обязан, по письменному заявлению Работника, предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ. В других случаях, отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по решению Работодателя, если отсутствие Работника не затруднит работу учреждения.
- 5.13. По результатам специальной оценки условий труда и заключению комиссии, предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за особые условия работы.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Заработная плата работникам устанавливается на основании «Положения об оплате труда работникам МБУ «СКДЦ «Современник», утвержденного директором и согласованного в обязательном порядке с ГРБС, председателем профсоюзной организации и представителем трудового коллектива.
- 6.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца заработная плата выплачивается исходя из времени, фактически отработанного сотрудником за данный период. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа каждого месяца, окончательный расчет за отработанный месяц производится в последний день месяца. Работодатель, при выплате заработной платы, извещает работников в письменной форме, путем выдачи каждому работнику расчетного листка (форма расчетного листка согласовывается с профсоюзной организацией – ст. 136 ч. 2 ТК РФ). По письменному заявлению Работника его заработная плата перечисляется на счет банковской карты.
- 6.3. Оплата труда за работу в ночное время производится в повышенном размере. Каждый час с 22.00 до 06.00 часов оплачивается дополнительно в размере 35% от основной тарифной ставки или должностного оклада.
- 6.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

- 6.5. Работникам может выплачиваться премия в соответствии с Положением о премировании.
- 6.6. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ «СКДЦ «Современник» за счет средств, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.
- 6.7. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премии не выплачиваются.
- 6.8. Дополнительные виды поощрения работников, отличившихся в трудовой деятельности, осуществляются в пределах фонда заработной платы. Премии выплачиваются награжденным:
- *Грамотой отдела культуры – 1 000 руб.;*
 - *Грамотой главы администрации – 1500 руб.;*
 - *Грамотой Министерства культуры Свердловской области – 2 000 руб.;*
 - *Благодарностью или Благодарственным письмом законодательного собрания Свердловской области – 1 350 руб.;*
 - *Грамотой законодательного собрания Свердловской области – 2000 руб.;*
 - *Благодарность Губернатора Свердловской области – 1 500 руб.;*
 - *Грамотой Губернатора Свердловской области – 2500 руб.;*
 - *Грамотой Министерства культуры России – 2 500 руб.;*
 - *Правительственными наградами Свердловской области – 2 500 руб.;*
 - *Правительственными наградами РФ – 3 500 руб.;*
 - *Знаком «Заслуженный работник культуры» - 4000 руб.;*
 - *Знаком «За достижения в культуре» - 3000 руб.*
- 6.9. Выплачивается денежное вознаграждение работникам, проработавшим в МБУ «СКДЦ «Современник» не менее 5 лет, при достижении 50, 55, 60 лет и далее с периодичностью 5 лет – 2000 рублей. Данная выплата рассматривается с учетом ходатайства руководителя отдела (подразделения). Выплаты, предусмотренные пунктами 6.8, 6.9 производятся в пределах фонда заработной платы или за счет средств от приносящей доход деятельности.
- 6.10. Работодатель имеет право производить доплаты и надбавки, выплачивать премии работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с «Положением об оплате труда». Разовая выплата премии работникам учреждения к юбилейным датам учреждения. Юбилейными датами учреждения считать 65 лет и далее даты кратные 5-ти.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что Работодатель, за счет средств от приносящей доход деятельности, может оказывать материальную помощь работникам на погребение близких родственников (в пределах фонда оплаты труда):

- *если умерший являлся работником учреждения – 4 500 руб. Выплата производится близкому родственнику при условии подтверждения родства;*

- если умерший являлся близким родственником работника учреждения (супруги, родители, дети, родные братья и сестры) – 3 500 руб.
- если умерший – бывший работник учреждения, вышедший на пенсию из учреждения, не имеющий родственников среди работников учреждения – 3 500 руб. Выплата производится близкому родственнику при условии подтверждения родства.

8. Работа с молодежью

- 8.1. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.
- 8.2. Учреждение формирует кадровый резерв из молодых специалистов, выпускников творческих коллективов МБУ «СКДЦ «Современник».
- 8.3. Работодатель поощряет участие в конкурсах профессионального мастерства молодых специалистов, поощряет молодых специалистов по результатам участия в конкурсах.
- 8.4. При необходимости, к молодым специалистам назначаются наставники приказом работодателя и указанием срока наставничества. В рамках действующего «Положения об оплате труда» может производиться доплата.

9. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:
 - 9.1. Обеспечить право Работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда.
 - 9.2. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.
 - 9.3. Производить специальную оценку условий труда в соответствии с федеральными законами РФ.
 - 9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа.
 - 9.5. Обеспечивать работников специальной обувью, одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с типовыми нормами в соответствии со ст. 221 ТК РФ.
 - 9.6. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 9.7. Обеспечить учреждение первичными средствами пожаротушения, согласно ППБ-01-03.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:
 - 10.1. Профком, совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ).
 - 10.2. Работодатель принимает решения, по согласованию с профкомом и советом трудового коллектива, в случаях, предусмотренных законодательством и Коллективным договором.

- 10.3. Профком принимает участие при рассмотрении вопросов о распределении путевок на оздоровление работников и их детей.
- 10.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счет территориальной организации профсоюза г. Лесного РПРАЭП, при наличии письменного заявления Работника, являющегося членом профсоюза.
- 10.5. При переходе Работника из одного подразделения учреждения в другое, ранее поданное заявление об удержании из заработной платы Работника профсоюзных взносов, является основанием для продолжения их удержаний и перечислений на счет профорганизации.
- 10.6. Работники, входящие в состав профактива профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены, без их согласия, на другую работу либо уволены по инициативе Работодателя, без предварительного согласия соответствующего профоргана профсоюза, а также быть уволенными в течение двух лет, после окончания выборных полномочий без согласования с профкомом (ст. 374 ТК РФ).
- 10.7. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету и совету трудового коллектива необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.8. Не освобожденному председателю профсоюзного комитета и представителю трудового коллектива – по 1 дополнительному оплачиваемому календарному дню к очередному отпуску.

11. Обязанности профкома и представителя трудового коллектива

11. Профком и представитель трудового коллектива обязуются:
 - 11.1. Представлять и защищать интересы сотрудников учреждения по социально-правовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» и ТК РФ.
 - 11.2. Направлять вышестоящему органу заявление о нарушении Работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора (ст. 195 ТК РФ).
 - 11.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 11.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза (стоящим на учете не менее 1 года) за счет профсоюзного комитета и членских взносов:
 - при достижении 50, 55, 60, 65 лет;
 - в связи с выходом на пенсию (при условии увольнения);
 - в трудных жизненных ситуациях (длительная болезнь, операция и т.д.);
 - на погребение близких родственников;
 - работникам, вступающим в брак;
 - протезирование;
 - на поездку для участия в конкурсах (фестивалях) и спортивных соревнованиях Российского и Международного уровня членам Профсоюза и их детям;

- *при рождении ребенка.*
- 11.6. Участвовать в подготовке и представлении документов на награждение работников правительственными и другими наградами.
 - 11.7. Обращаться по просьбе работников, а также по собственной инициативе, с заявлениями в защиту их трудовых прав.

12. Заключительные положения

12. Стороны договорились, что:
 - 12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 12.2. Совместно рассматривает все разногласия и конфликты, возникающие в период действия Коллективного договора в месячный срок.
 - 12.3. В случае нарушения либо невыполнения обязательств Коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 12.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания сторонами.
 - 12.5. Стороны представляют ежегодный отчет по Коллективному договору на общем собрании трудового коллектива.