

Российская Федерация

Министерство труда и социального
развития Республики Адыгея
Государственное казенное
учреждение
Республики Адыгея
«Центр труда и социальной защиты
населения»



Адыгэ Республикэм ИофшэнымкIэ
ыкIи социальнэ хэьхьоньгъэмкIэ и
Министерств
Адыгэ Республикэм икьэрэлыгъо
учреждениеу
«ИофшэнымкIэ ыкIи цыфхэр
социальнэу къэухьумэгъэнхэмкIэ
Гупчэр»

Филиал №4 по Кошехабльскому району

385400, а.Кошехабль, ул.Гагарина, 74Б тел. (87770) 9-27-21, 9-11-86 E-mail: csz_adygheya_f4@mail.ru
ИНН 0105080363 ОГРН 1180105002824

№ 8/Р-1622 от 11.03. 2019г.

Директору МКУК
«Межпоселенческий
Центр народной
культуры» МО
«Кошехабльский район»
а. Кошехабль,
ул. Дружбы народов, 54
З.А. Коблевой

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации соглашения (коллективного договора)

Коллективный договор МКУК Межпоселенческий Центр народной
культуры» МО «Кошехабльский район»
18.01.2019г.- 17.01.2022г.

зарегистрирован 11.03. 2019 г. Регистрационный номер 7
(дата регистрации)

Условия соглашения (коллективного договора), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Директор Филиала № 4
по Кошехабльскому району ГКУ РА
«Центр труда и социальной защиты населения»



Р.Т. Агержаноков

Коллективный договор

**Муниципального казенного учреждения культуры
«Межпоселенческий Центр народной культуры»
муниципального образования «Кошехабльский район»**

**на 2019-2022гг.
18.01.2019г.-17.01.2022г.**

**а.Кошехабль
2019г.**

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческий Центр народной культуры» (далее Учреждение) муниципального образования «Кошехабльский район» Коблевой З.А. с одной стороны и работниками Учреждения в лице председателя профкома Хакужевой М.Н. с другой стороны.

Коллективный договор заключен в соответствии со ст.40 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников культуры и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Стороны Учреждения пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 (четырнадцати) дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения такой договор действует в течение всего срока реорганизации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законодательством.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и средствами для выполнения трудовых функций;

2.1.2 добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.1.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.1.4 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22ТК);

2.1.5 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;

2.1.6 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.1.7 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.1.8 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.1.9 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором;

2.1.10 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.11 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1 способствовать устойчивой деятельности Учреждения и его структурных подразделений присущими профсоюзам методами, в т.ч.

повышением эффективности труда работников и специалистов, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;

2.2.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.2.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК);

2.2.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК);

2.2.5. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК);

2.2.6. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.2.7. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.2.8. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.2.9. участвовать в формировании систем оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.Обязательства работника:

2.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК);

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.3.3. способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества предоставления услуг;

2.3.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.5 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, её имуществу и финансам;

2.3.6 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

2.4. Работодатель имеет право на:

2.4.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.4.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.4.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.4.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.4.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.4.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.4.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.4.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.4.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.4.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.4.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.4.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.4.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

3. Трудовой договор /контракт/ обеспечения занятости.

Работодатель и работники обязуются выполнить условия

заключенного договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, указанных в законодательстве.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца представлять коллективу проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращенных должностей и работников, предлагаемые варианты трудоустройства.

Работодатель принимает на себя обязательства производить сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, добровольного увольнения работников, увольнения временных работников и т.д.

При сокращении штатов преимущественное право на сохранение рабочего места имеют также лица предпенсионного возраста (5 лет до пенсии).

4 . Рабочее время и время отдыха

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), режимом работы, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также с условиями договора, должностными инструкциями работников.

Служебное время – время, в течение которого работники в соответствии с настоящими Правилами и должностными инструкциями должны исполнять свои должностные обязанности.

В Учреждении устанавливается в качестве общего правила пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при продолжительности рабочего времени:

- для женщин – 36 часовая рабочая неделя;
- для мужчин – 40 часовая рабочая неделя

Время начала и окончания работы устанавливается следующее:

- начало работы – 9-00 часов.
- перерыв с 13-00 часов до 13-48 часов.
- окончание работы: для женщин -17-00 ч., для мужчин – 18-00 ч.
- окончание работы в пятницу: 17-00 ч.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходные и нерабочие дни допускается, с правом переноса выходных дней на другие дни согласно ст.112 п.2 и ст.133 ТК РФ в порядке,

установленном настоящим договором.

Работа в выходные и нерабочие дни допускается с письменного согласия работников, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 14-ти лет.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск сроком на 28 календарных дней согласно ст.115 ТК РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

4.1. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работником с ненормированным рабочим днем составляет 14 (четырнадцать) календарных дней.

Продолжительность данного отпуска для соответствующих должностей устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем.

Работодатель обязуется:

-предоставлять отпуск с сохранением заработной платы работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней в рамках оплаты труда или отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней;

-работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 14 (четырнадцать) календарных дней;

- предоставить работникам возможность использования отпуска в другое время, при наличии санаторной путевки, путевки на отдых;
- сохранить за ушедшим в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения трех лет, ранее установленное рабочее место;
- вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 (шести) месяцев с момента приема на работу.

5. Оплата и нормирование труда

Оплата труда производится в соответствии с действующей системой оплаты труда у данного работодателя.

Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: «15» и «30» числа каждого расчетного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне это дня.

Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

Положением об оплате труда и стимулировании труда работников устанавливаются повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующей надбавки за выслугу лет;
- стимулирующей надбавки за качество выполнения работ.

Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) по профессиональным квалификационным группам «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Базовые должностные оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада)

руководителя и его заместителей, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Условия работы, охрана и безопасность труда.

Работодатель обязуется довести до сведения коллектива информацию о нормативных требованиях к условиям работы на каждом рабочем месте и о фактическом состоянии этих условий, об изменениях штатного расписания.

Коллектив обязуется соблюдать правила производственной санитарии, техники безопасности и противопожарной безопасности.

Работодатель и профком обязуются осуществлять контроль за состоянием техники безопасности и производственной санитарии рабочих мест Учреждения.

Специалист Учреждения должен обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов, иметь инструкции по охране труда. Следить за своевременной аттестацией рабочих мест и выполнением инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7. Социальное и медицинское обслуживание работников.

Работодатель обязуется своевременно заполнять больничные листы.

Работодатель при наличии денежных средств выделяет денежные средства на приобретение путевок на санитарно-курортное лечение, для организации культурно-досуговой и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками. Оказывает материальную помощь для нуждающихся, по мере возможности.

8. Заключительное положение

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении всего срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий, но не более 3-х месяцев.

В случае необходимости, связанной с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в течение срока действия по взаимному согласию сторон.

Коллективный договор утверждается в присутствии экономиста «Централизованной бухгалтерии в сфере культуры».

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

Работодатель:

Директор МКУК «МЦНК»
18.01.2019г.

З.А. Коблева

Председатель профкома
18.01.2019 г.

М.Н. Хакужева

1. **Приложение №1** «План организационных мероприятий по охране труда» к коллективному договору на 2019-2022гг.
2. **Приложение №2** «Правила внутреннего трудового распорядка МКУК «Межпоселенческий Центр народной культуры» к коллективному договору на 2019-2022гг.
3. **Приложение №3** « Положение об оплате труда работников МКУК «Межпоселенческий Центр народной культуры» к коллективному договору на 2019-2022гг.
4. **Приложение №4** «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МКУК «Межпоселенческий Центр народной культуры» к коллективному договору на 2019-2022гг.
5. **Приложение №5** «Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МКУК «Межпоселенческий Центр народной культуры» к коллективному договору на 2019-2022гг.

**ВЫПИСКА из протокола
профсоюзного собрания работников
Муниципального казенного учреждения культуры
«Межпоселенческий Центр народной культуры»
муниципального образования «Кошехабльский район»**

от 18 января 2019г.

Присутствовало: 46 человек

О заключении коллективного договора на 2019-2022 гг.

Слушали: *О заключении коллективного договора на 2019-2022 гг. (докл. Хакужсева М.Н.).*

Решили: *1. Заключить коллективный договор администрации и работников МКУК «Межпоселенческий Центр народной культуры» на 2019-2022 гг.*

2. Поручить подписать коллективный договор председателю профсоюзного комитета Хакужсейвой М.Н. от имени трудового коллектива.

Председатель ПК

М.Н. Хакужсева

Приложение №1
к коллективному договору на 2019-2022гг.

П Л А Н
организационных мероприятий по охране труда.

Мероприятия	Срок выполнения	исполнители	Отметка о выполнении
1. Внедрение комплексной системы управления охраной труда	1 квартал	Коблева З.А.	
2. Организация пропаганды охраны труда	январь	Коблева З.А.	
3. Организация обучения и приобретения нормативной документации	1 полугодие	Хакужева М.Н.	
4. Внедрение учебно-методической литературы, наглядных пособий, фильмов по охране труда		Хакужева М.Н.	
5. Внедрение передового опыта по охране труда	1 полугодие	Коблева З.А.	
6. Другие мероприятия организационного характера	Весь период	Хакужева М.Н.	

Работодатель:
Директор МКУК «МЦНК»

З.А. Коблева

Председатель ПК

М.Н. Хакужева

Протокол №1

Заседания профкома Муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческий Центр народной культуры» муниципального образования «Кошехабльский район» от 18.01.2019г.

Всего членов - 46

Присутствовало - 41

Отсутствовало - 5 (по уважительной причине)

Повестка дня:

1. Выборы председателя ПК Муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческий Центр народной культуры» муниципального образования «Кошехабльский район».

2. Выборы секретаря ПК Муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческий Центр народной культуры» муниципального образования «Кошехабльский район».

Постановили:

1. Назначить председателем профсоюзного комитета Муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческий Центр народной культуры» муниципального образования «Кошехабльский район» Хакужеву М.Н.

2. Назначить секретарем Муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческий Центр народной культуры» муниципального образования «Кошехабльский район» Хотову М.И.

Секретарь собрания

М.И. Хотова

Пронумеровано и прошнуровано
листов 55 (пятьдесят пять)

Директор МКУК «МЦНК»

З.А. Коблева

«17» _____ 2019г.

Скреплено печатью



Пронумеровано и прошнуровано
листов 55 (пятьдесят пять)

Председатель профкома

Л.А. Милохова

«17» _____ 2019г.

Скреплено печатью

