

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ КАЗАЧЕМЫССКОГО СЕЛЬСОВЕТА.

на 2015-2018 г.г.

Руководитель организации:

Представитель
единого
представительного
органа:


М.П. Л.В. Парина

М.П. Т.В. Андросова

Принят на собрании трудового
коллектива

" 15 " _____ мая 2015 года

протокол № 4

подписан " 15 " _____ мая 2015 года

Коллективный договор зарегистрирован
в управлении экономического развития
администрации Татарского района.

Регистрационный номер № 7-15 от 18 " _____ " мая 2015 г.

Заместитель главы-

Начальник управления: Л.М. Шмерова.

М.П.



Представитель работодателя-
Совета

руководитель организации или
уполномоченное лицо

Директор МБУК Казачемысского
сельсовета Л.В.Ларина
Т.В.Андросова

Представитель
работников-

трудоого
коллектива



12.05.2015 год.

12.05.2015 год.

Коллективный договор.

Муниципальное учреждение культуры
Казачемысского сельсовета.
(наименование организации)

НА ТРИ ГОДА.

(УКАЗАТЬ СРОК ДЕЙСТВИЯ НЕ БОЛЕЕ ТРЕХ ЛЕТ)

РАЗДЕЛ 1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор (далее- Договор)
является правовым актом ,регулирующим социально-
трудоые отношения в организации (указать
наименование) и устанавливающим взаимные
обязательства между работниками и работодателем в
лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:
Работодатель в лице уполномоченного в
установленном порядке его представителя
Ларина Людмила Владимировна
(ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им
лица)

Работники, в лице уполномоченных в установленном порядке его представителей

Андросова Татьяна Владимировна

(ф.И.О. представителя, избранного работниками)

1.2. Предмет Договора.

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, определенным сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

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

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца; по заявлению работника перечислять на его лицевой счет 3в банке " Левобережный " за счет работодателя.

2.1.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда, согласно Региональному соглашению в Новосибирской области.

В минимальный размер оплаты труда включаются доплаты и надбавки, а также северный коэффициент. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.

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

2.1.5. Оплата труда производится согласно Положению об оплате труда, кроме того, выплачивать премию в соответствии с Положением об оплате

труда.

2.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашениями сторон трудового договора) .

В учреждении могут устанавливаться премии в пределах фонда оплаты труда:

-по итогам работы за год;

-по другим основаниям.

2.1.8. Юбилярам (55 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

до одного года- половину должностного оклада;

от одного до пяти лет-один должностной оклад;

свыше пяти лет-два должностных оклада.

2.2. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах 300 руб. (указать конкретные выплачивается возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета) .

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177)

2.2.3. Стороны договорились, что при составлении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров или в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель в письменной форме сообщает об этом не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

- пред пенсионного возраста (за 4 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

3.4. При сокращении численности штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

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

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает наем новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации)

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, - 10 процентов среднего месячного заработка;
- от 5 до 10 лет - 5 процентов среднего месячного заработка.

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

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 36- часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время, предусмотренное действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. В случае производственной необходимости

работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения представителя Совета трудового коллектива. (Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день и другое)

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00-до 14.00. (указать время)

4.5. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу. (указать)

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

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА.

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

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 10 тысяч рублей. (по годам)

5.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

-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 обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного представителя или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке Совету трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

6.1.2. Предоставлять Совету трудового коллектива возможность проведения собраний собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

РАЗДЕЛ 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

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

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий договора согласно протокола № 4 заседания совета работников МБУК.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

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

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников в организации, включая руководителя организации.

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

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (не более 3-х лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо дня, установленного Договором)

ПРИМЕЧАНИЕ: При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов — за счет средств организации)

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУК Казачемысского сельсовета.
2. Положение об оплате труда МБУК Казачемысского сельсовета.
3. Штатное расписание МБУК Казачемысского сельсовета, утвержденное руководителем МБУК, главой МО Казачемысского сельсовета.

С коллективным договором
ознакомлены:

1. Азурова Т. В. - Ту Анжел -
2. Бородин Т. Н. - Бороу
3. Назарова Т. И. - Назу -
4. Меньникова Т. А. - Мену
5. Бородин Е. А. - Бородин -
6. Бондаренко А. А. - Бонд
7. Корнилова А. А. - Корнул -
8. Киреева В. А. - Киреев -

Экономический
Директор
Директор
Директор

