

Коллективный договор
Муниципального бюджетное учреждение
культуры "Многофункциональный
культурный центр"
Панкрушихинского района
Алтайского края
на 2025-2028 год (годы)

(действие коллективного договора не может превышать трех лет, стороны имеют право по истечении срока действия коллективного договора продлевать его действие на срок не более трех лет)

Договорившиеся стороны:

Представитель(и) работников:
(председатель Совета трудового коллектива)

Лейман Людмила Александровна

Ф.И.О. /подпись/

Представитель(и) работодателя:
(руководитель организации)

Миллер Татьяна Александровна

Ф.И.О. /подпись/



«03» июля 2025 года

«03» июля 2025 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«20» июля 2025 года № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
ЦЗН УСЗН Панкрушихинского района Алтайского края:

Директор *В.А. Бородин*
М.П.

«07» июля 2025 года Регистрационный номер № 152

Коллективный договор вступает в силу с момента уведомительной
регистрации в КГКУ ЦЗН Панкрушихинского района.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Многофункциональный культурный центр» Панкрушихинского района Алтайского края (далее «Учреждение»).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств сотрудников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения сотрудников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель, представленный в лице директора Учреждения Миллер Татьяны Александровны (Далее именуемый работодателем)

Представитель работников: Совет трудового коллектива Муниципального бюджетного учреждения культуры «Многофункциональный культурный центр» Панкрушихинского района Алтайского края

Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех сотрудников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением.

Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством РФ, Алтайского края, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, договорились о нижеследующем:

1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Работодатель обязуется:

1. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2. Предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором.

3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4. Выплачивать в полном размере причитающуюся сотрудникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

5. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством.

6. Предоставлять представителям сотрудников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения (ст. 22 ТК РФ).

7. Соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных сотрудников.

8. Признать, совет трудового коллектива МБУК "Панкрушихинский МФКЦ" является в Учреждении полномочным представителем, выражающим и защищающим профессионально - трудовые и социальные интересы и права сотрудников.

9. Согласовывать с комитетом социальной работы Администрации Панкрушихинского района Алтайского края

- список сотрудников с ненормированным рабочим днем;
- положение об охране труда в Учреждении;
- положение об оплате труда в Учреждении.

10. Проводить уведомительную регистрацию настоящего Коллективного договора в соответствии со статьей 50 ТК РФ

11. Знакомить сотрудника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью сотрудника, Коллективным договором.

Сотрудники обязуются:

1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

4. Соблюдать трудовую дисциплину.

5. Бережно относиться к имуществу работодателя и других сотрудников.

6. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

7. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, о видах и об условиях дополнительного страхования сотрудника, льготы, компенсации, а также иные условия, не ухудшающие положения сотрудника.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

2.4. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника 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. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора сотрудник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом сотруднику обеспечиваются гарантии, предусмотренные положением об оплате труда. Если сотрудник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

- работающие на предприятии с момента его образования;
- одинокие матери, имеющие детей до четырнадцатилетнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до четырнадцатилетнего возраста без матери;

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до четырнадцати лет или ребенка – инвалида до восемнадцати лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, представлять в службу занятости проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения сотрудников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и сотрудников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.13. Высвобождаемым сотрудникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 180 ТК РФ).

2.14. Увольнения по инициативе администрации по ст. 81 ТК РФ (кроме п.п. «б», «г»)) производятся с предварительного согласия учредителя (ст. 82 ТК РФ, ст. 12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.15. При увольнении сотрудника расчет с ним производится в день увольнения.

2.16. Аттестация сотрудников производится в соответствии с положением об аттестации в учреждении. Внедренная аттестация проводится только с учетом мнения учредителя

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями сотрудников.

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

3.3. В учреждении для сотрудников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.4. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени.

3.5. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка

3.6. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:
- 5 часов в неделю - для сотрудников, являющихся инвалидами I или II группы.

3.7. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в организации для сотрудников являются суббота и воскресенье.

4.2. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час 00 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Отпуск следующей продолжительностью:

- инвалидам не менее 30 календарных дней в соответствии со ст. 24 Федерального закона РФ №181 от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- 28 календарных дней остальным сотрудникам. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 12 календарных дней за ненормированный рабочий день специалистам учреждения работающим 1,0-0,75 ставки (на основании Закона Алтайского края №77-ЗС от 31.12.2004 г)

- за работу в выходные и праздничные дни работникам предоставляется другой день отдыха, по согласованию с руководителям организации.

4.5. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.6. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие сотрудники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) сотрудники, получившие трудовое увечье;
- г) любые сотрудники учреждения при наличии у них путевок на лечение.

4.8. В пределах утвержденного фонда оплаты труда сотрудникам по их заявлениям предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска в количестве 3 календарных дней с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- а) в связи с заключением брака;
- в) в связи со смертью родственников (родителей, супругов, детей).

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда сотрудников Учреждения осуществляется на основе установленной системы по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, в соответствии Положением об оплате труда и стимулировании сотрудников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Многофункциональный культурный центр» Панкрушихинского района Алтайского края, разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 №37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением администрации Алтайского края «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» от 18.03.2011 №128, постановлением администрации Алтайского края «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по культуре и архивному делу» от 23.11. 2011 г., № 678, Отраслевым положением об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по культуре и архивному делу от 23.11.2011 г № 678

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (**до 15 зарплата и до 30 числа аванс**)

Внеплановые авансы выдаются сотрудникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

5.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и Алтайского края.

5.4. В целях усиления заинтересованности сотрудников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения.

5.5. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 75% (но не менее двух третей средней заработной платы работника).

5.6. Время простоя по причинам не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о причине простоя, оплачивать в размере 75% (двух третей тарифной ставки оклада).

6. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- организацию работы по подготовке и заключению ежегодных соглашений по охране труда и технике безопасности;
- организацию в установленные сроки проведения медицинского осмотра сотрудников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;
- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного сотрудниками органа инструкций по охране труда для сотрудников.

6.3. Сотрудник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется:

- перечислять страховые взносы в социальные фонды;
- вносить страховые взносы на обязательное медицинское страхование;
- выплата социального пособия на погребение или возмещения стоимость гарантированного перечня услуг по погребению;

-ходатайствовать перед вышестоящими организациями о награждении сотрудников Благодарственным письмом, Почётной грамотой и другими видами поощрения Министерства культуры РФ, Министерство культуры Алтайского края, Администрации Панкрушихинского района Алтайского края;

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

8.4. 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.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

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

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

8.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в ЦН КГКУ УСЗН по Панкрушихинскому району в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.