

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения культуры

Анжеро-Судженского городского округа

«Клуб «Рудничный»

на 2017-2020 г.

Принят на собрании трудового коллектива:

Протокол № 1
от «04» 04 2017 г.

Прошел уведомительную регистрацию в
Департаменте труда и занятости

Кемеровской области
«10» 04 2017 г.

за 1550

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем – Муниципальным бюджетным учреждением культуры Анжеро-Судженского городского округа «Клуб «Рудничный» (далее – Учреждение), в лице директора, с одной стороны, и работниками Учреждения, в лице их представителя – общего собрания трудового коллектива МБУК «Клуб «Рудничный» (далее – Собрание), действующим в соответствии с Уставом Учреждения, с другой стороны, вместе именуемые Стороны.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, заключаемым между работодателем и работниками, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения.

1.3. Договор признает обязанность как работодателя, так и Собрания способствовать решению общих задач Учреждения, повышению эффективности его работы, оздоровлению морально-психологического климата коллектива и удовлетворению на этой основе жизненных потребностей работника.

1.4. Работники Учреждения признают Собрание единственным представителем их интересов в переговорах с работодателем при подготовке и заключении Договора и контроля за его выполнением.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе работающих по срочному трудовому договору. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Если по истечении срока, установленного действием Договора, ни одна из Сторон не выступила инициатором по заключению нового Договора, то его действие продлевается на срок не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.6. Стороны Договора обязуются соблюдать все положения настоящего Договора.

1.7. Стороны Договора несут ответственность за его выполнение в соответствии с законодательством РФ.

1.8. Изменения и дополнения в Договор вносятся решением Сторон, наделенных правом на коллективные переговоры.

1.9. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, не подлежат применению.

1.10. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению Сторон и подлежат регистрации в соответствующем органе.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении на работу в Учреждение оформляются путем заключения трудового договора на неопределенный или определенный срок (ст. 58, 59 ТК РФ).

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения индивидуального трудового договора с работодателем в письменной форме. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ✓ страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ✓ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.3. При приеме на работу работник должен быть под роспись ознакомлен с приказом о приеме на работу (где указывается наименование его должности (профессии), оклад в соответствии со штатным расписанием Учреждения), Уставом Учреждения, настоящим Договором, должностными инструкциями, Положением о распределении стимулирующей фонда работников МБУК «Клуб «Рудничный», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения.

Работодатель обязан проинструктировать работника по противопожарной безопасности и охране труда. При приеме на работу работник проходит вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда и технике безопасности и другие виды инструктажей с соответствующей записью в специальных журналах.

2.4. Членами трудового коллектива являются штатные работники Учреждения, которые заключили трудовой договор с Работодателем.

2.5. Режим труда и отдыха работников Учреждения регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, настоящим Договором.

2.6. Основания для прекращения трудового договора изложены в ст.ст. 77-84 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа об увольнении.

Днем прекращения трудового договора является последний рабочий день работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

2.7. В случае предстоящего сокращения численности или штата работников Учреждения, работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

Кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников Учреждения, преимущественное право оставления на работе имеют лица, проработавшие в Учреждении свыше 7 лет.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому 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.

Работникам, уволенным по сокращению численности или штата работников Учреждения, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Обязанности работодателя:

3.1.1. заключать с работником при приеме на работу трудовой договор (эффективный контракт) в письменном виде, в строгом соответствии с действующим законодательством, содержание и сроки которого определены в ст.ст. 56-59 ТК РФ.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Трудовой договор может быть заключен на определенный срок, но не более, чем на пять лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно, в случаях, предусмотренных в ст.59 ТК РФ.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора – трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.1.2. работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без согласия работника не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

3.1.3. вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше 5 дней, порядок ведения и хранения которых обеспечивает работодатель.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

3.1.4. осуществлять перевод работника на другую работу с соблюдением требований ТК РФ.

3.1.5. все приказы, связанные с поощрениями и взысканиями работников доводить до сведения работников, в отношении которых издается приказ.

3.1.6. предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск (согласно графику отпусков Учреждения).

3.1.7. предоставлять внеочередной отпуск при наличии путевки на санаторно-курортное лечение.

3.1.8. организовывать ежедневный контроль своевременной явки на работу и ухода с нее, а также время соблюдения обеденного перерыва.

3.1.9. ознакомить работника с планируемой нагрузкой на следующий творческий год до ухода в очередной оплачиваемый отпуск.

3.1.10. организовывать работу в летнее время по скоординированному плану в соответствии с планом работы Учреждения.

3.1.11. своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату работникам Учреждения.

3.1.12. обеспечить рабочий процесс годным к эксплуатации оборудованием, музыкальными инструментами, техническими средствами.

3.2. Права работодателя:

3.2.1. в соответствии с ТК РФ предоставлять работникам кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

3.2.2. требовать от работников Учреждения своевременной сдачи отчетов, установленных для творческих работников и финансово-отчетной документации в сроки, определенные внутренними локальными актами Учреждения. В случае невыполнения данных требований – выносить дисциплинарное взыскание.

3.2.3. требовать присутствия всех творческих работников на заседаниях Совете клуба, общеклубных мероприятиях. В случае невыполнения данных требований – выносить дисциплинарное взыскание.

3.2.4. обеспечивать соблюдение работниками Учреждения правил внутреннего трудового распорядка, своевременно знакомить с новыми документами, затрагивающими интересы работников Учреждения.

3.2.5. проводить рейды по учету рабочего времени без предварительной огласки времени проведения рейдов.

3.2.6. посещать занятия коллективов из учебно-воспитательных и методических целей и задач.

3.2.7. не допускать перенос занятий без уважительных причин или без предварительного уведомления о переносе.

3.2.8. не допускать проведение занятий без перерывов между занятиями и перерыва на обед.

3.2.9. привлекать работников Учреждения к выполнению работ, не входящих в их должностные функции, только с их согласия.

3.2.10. перераспределять кабинеты для занятий, исходя из производственной необходимости, в соответствии с нагрузками на начало творческого года.

3.2.11. пересмотреть количество занимающихся в одной группе, исходя из учебной целесообразности (уменьшить или увеличить количество участников).

3.2.12. при приеме на работу может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия получаемой работе. Срок испытания – три месяца. Испытание не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора, других локальных нормативных актов Учреждения.

3.2.13. за совершение дисциплинарного проступка, т.е. невыполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, применить к нему дисциплинарное взыскание в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

3.2.14. работодатель с согласия работников Учреждения может привлекать их к работам по текущему ремонту Учреждения.

3.2.15. в соответствии с действующими нормами трудового законодательства Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (**ненормированный рабочий день**).

3.2.16. Работники, на которых распространяется условие о ненормированном рабочем дне:

- директор;
- художественный руководитель;
- режиссер;
- звукооператор;
- художник;
- культорганизатор;
- балетмейстер;
- ассистент балетмейстера;
- руководитель кружка.

3.3. Обязанности работников:

3.3.1. творческие работники обязаны присутствовать и принимать личное участие в работе конференций, семинаров, открытых занятий, творческих диспутов и обсуждений, проводимых в Учреждении по наиболее перспективным и интересным проблемам обучения и исполнительства.

3.3.2. творческие работники Учреждения обязаны выполнять годовой план работы Учреждения.

3.3.3. своевременно предоставлять документы, согласно которым пересматриваются тарификационные списки и штатное расписание.

3.3.4. выполнять условия трудового договора, должностной инструкции, локальных нормативных актов Учреждения.

3.4. Права работников:

3.4.1. требовать от бухгалтерии разъяснение о начислении заработной платы.

3.4.2. ознакомиться со своей строкой в таблице учета рабочего времени Учреждения.

3.4.3. заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной

трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии) за дополнительную оплату (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности (профессии) может осуществляться путем совмещения должностей (профессий). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности (профессии) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности (профессии).

Срок, в течении которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

3.4.4. творческие работники имеют право:

- ✓ требовать от работодателя отчет о финансировании профессиональных нужд.
- ✓ отказаться от поездки в командировку, на семинар, курсы повышения квалификации в случае нетрудоспособности.
- ✓ высказывать критические обоснованные замечания работодателю в области учебно-воспитательной работы и предлагать конструктивные решения.
- ✓ самостоятельно выбирать формы, методы, тематику работы, направленные на повышение личного профессионального уровня.
- ✓ на квалифицированную оценку своей деятельности.
- ✓ при согласовании с работодателем работать в условиях эксперимента, как с кружком, так и с любительским объединением.
- ✓ выбирать форму творческого отчета.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда и материальное стимулирование работников производится на основании постановления администрации Анжеро-Судженского городского округа «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений культуры Анжеро-Судженского городского округа», Положения о распределении стимулирующего фонда работников МБУК «Клуб «Рудничный», Устава Учреждения.

4.2. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается 2 раза в месяц: первая половина – 29 числа текущего месяца, вторая половина - 14 число следующего месяца.

4.2. Об изменении условий, размера оплаты труда, работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

5.2. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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

5.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- ✓ беременных женщин;
- ✓ работников в возрасте до 18 лет;
- ✓ другие категории работников, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников не требует согласия работников и допускается по приказу работодателя (ст. 113 ТК РФ).

5.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 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.

5.7. Ежегодно, до 15 января текущего года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на следующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем. При этом хотя бы одна из частей не должна быть менее 14 дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Работникам Учреждения, которым установлен ненормированный рабочий день, полагается 7 календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных - основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

Преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- ✓ одинокие родители;
- ✓ женщины, имеющие трех и более детей;
- ✓ работники, получившие трудовое увечье;
- ✓ любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.8. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- ✓ со свадьбой самого работника - 3 дня;

- ✓ смертью близких родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры) – 3 дня.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- ✓ время фактической работы;
- ✓ время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, трудовым договором, локальными нормативными актами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- ✓ время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- ✓ период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- ✓ время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- ✓ время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- ✓ время отпусков по уходу за ребенком до достижения им, установленного законом возраста.

5.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- ✓ женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- ✓ работникам в возрасте до 18 лет;
- ✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- ✓ в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в Учреждении.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее чем за две недели до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- ✓ временной нетрудоспособности работника;

✓ исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, нормативными локальными актами.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.12. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения считается также последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника, этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

✓ участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в год;
✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в год;
✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в год;

✓ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

✓ работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

✓ в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим Договором.

5.15. Сотрудникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются учебные отпуска с сохранением средней заработной платы. Данный отпуск предоставляется успешно обучающемуся работнику по основному месту работы, если профильное образование получается впервые, обучение проходит в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

Учебный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника с обязательным приложением к нему справки-вызова, выдаваемой учебным заведением по установленной форме.

Справка-вызов состоит из двух частей: непосредственно справки-вызова и корешка к ней – справки-подтверждения.

Справка-подтверждение (отрывная часть справки-вызова) является доказательством того, что работник-студент в течение определенного периода времени находился в определенном учебном учреждении. Она заполняется после окончания сессии и заверяется печатью учебного заведения.

После утверждения руководителем заявления работника о предоставлении учебного отпуска оформляется соответствующий приказ. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. обеспечить здоровые и безопасные условия труда (температуру, освещенность, проветриваемость, чистоту);

6.1.2. ежегодно проводить текущий ремонт Учреждения (при наличии финансирования) и обеспечить его готовность к занятиям;

6.1.3. по предложению Совета клуба рассматривать вопрос о соответствии занимаемой должности работника, не обеспечивающего безопасные и здоровые условия труда.

6.1.4. обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.1.5. обеспечить режим труда и отдыха работников;

6.1.6. обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.7. обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.8. обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.9. обеспечить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.10. ознакомить работников с требованиями охраны труда;

6.1.11. обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

6.2. Работник обязан:

6.2.1. соблюдать требования охраны труда;

6.2.2. соблюдать и поддерживать чистоту и порядок в собственном кабинете;

6.2.3. для сохранения чистоты в Учреждении не допускать участников в помещение Учреждения без сменной обуви в осенне-весенний период.

6.2.4. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.5. 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;

6.3. Права работника:

6.3.1. вносить предложения по улучшению охраны труда;

6.3.2. отказаться от продолжения работы в условиях, угрожающих жизни и здоровью ребенка и им самим.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ.

7.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

7.2. Работодатель в соответствии с положениями раздела 9 ТК РФ обеспечивает функционирование и совершенствование системы повышения профессиональной квалификации, переподготовки и непрерывного образования кадров как в Учреждении, так и на сторонних базах.

7.3. Обучение новых сотрудников, повышение квалификации, переподготовка работников проводится в пределах рабочего времени при сохранении полной оплаты труда.

7.4. При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства по решению работодателя помимо зарплаты за ними могут сохраняться надбавки и доплаты к заработной плате.

7.5. Специалисты, творческие работники Учреждения обязаны проходить аттестацию один раз в 4 года.

7.6. Внеочередная аттестация работников Учреждения проводится только с учетом мнения Совета клуба по производственной необходимости.

8. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

8.1. Стороны, основываясь на трудовом законодательстве РФ, считают одной из наиболее приоритетных задач решение социальных вопросов и выработку мер, направленных на достижение высокого уровня социального развития коллектива.

8.2. Социальное партнерство осуществляется в формах (ст.27 ТК РФ):

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечений гарантий трудовых прав работников и совершенствования законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении Учреждением;

- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

8.3. Работодатель не реже 2 раз в год информирует коллектив о получении доходов от иной приносящей доход деятельности и расходовании этих средств.

8.4. Работодатель предоставляет всем работникам Учреждения два дополнительных выходных оплачиваемых дня для проведения сельхозработ (один день в мае, один день в сентябре).

8.5. Работодатель предоставляет женщинам, имеющим детей первоклассников, дополнительный выходной – 1 сентября; 1 выходной день в месяц работникам, имеющим 2-х детей в возрасте до 14 лет, без накапливания к отпуску. Женщинам, имеющим одного ребенка до 14 лет, еженедельно сокращать 1 рабочий день на 1 час, без накапливания к отпуску.

9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ.

9.1. Выборные органы Совета клуба, созданные и осуществляющие свою деятельность в соответствии с законодательством РФ, в своей работе руководствуются также положением о Совете клуба. Права, полномочия, участие в управлении Учреждением, гарантии деятельности Совета клуба в полном объеме обеспечиваются законодательством РФ.

9.2. Администрация Учреждения обеспечивает необходимые условия для деятельности выборных органов, предоставляет неосвобожденному составу Совета клуба время (с полной оплатой) для выполнения возложенных общественных обязанностей в интересах коллектива.

9.3. Члены выборных органов не могут быть подвергнуты администрацией Учреждения дисциплинарным взысканием или уволены без согласования с Советом клуба.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА.

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Советом клуба.

10.2. При обнаружении нарушений условий Договора Совет клуба немедленно информирует об этом представителей сторон, подписавших Договор, а стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

10.3. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Если по истечении срока, установленного действием Договора, ни одна из Сторон не выступила инициатором по заключению нового Договора, то его действие продлевается на срок не более трех лет.

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

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

11.5. Совет клуба обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем Договоре.


11.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

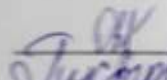
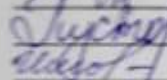
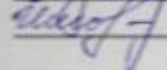
11.7. Стороны ежегодно (один раз в год) отчитываются о выполнении Договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители от обеих Сторон Договора.

11.8. За неисполнение положений настоящего Договора и нарушение его условий виновная Сторона Договора несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.9. Настоящий Договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление в силу настоящего Договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Коллективный договор подписан
представителями трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения
культуры Анжеро-Судженского
городского округа «Клуб «Рудничный»

От администрации МБУК «Клуб «Рудничный»
 Вашченко Г.В.

 Н.Ю. Оврова
 Е.А. Пустовая
 Н.И. Игнатова