

Управление культуры администрации Белгородского района
Белгородской области

Коллективный договор

на 2016 - 2019 годы

От работодателя:

Начальник Управления культуры
администрации Белгородского
района Белгородской области



Ю.В. Калашник
Ю.В. Калашник

М.П.

От работников:

Председатель ПОБРОРПСРК
«Профорганизация работников
культуры Белгородского района»



Е.А. Круглик
Е.А. Круглик

М.П.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива
(протокол № 1 от 7 ноября 2016 г.)



Оглавление

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Процедура заключения трудового договора	6
Раздел 3.	Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	8
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха	10
Раздел 5.	Оплата и нормирование труда	12
Раздел 6.	Охрана труда и здоровья	15
Раздел 7.	Социальные гарантии	17
Раздел 8.	Гарантии деятельности профсоюза	19
Раздел 9.	Разрешение трудовых споров	21
Раздел 10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	21
Раздел 11.	Перечень приложений к коллективному договору	22

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Управления культуры администрации Белгородского района Белгородской области (далее – Управление), создания благоприятных условий деятельности, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Управления.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель Управление культуры администрации Белгородского района Белгородской области в лице начальника управления Калашник Юлии Васильевны;

- работники, Управления, интересы которых представляет ПОБРОРПСРК «Профорганизация работников культуры Белгородского района» (далее - профсоюз) в лице председателя Круглик Евгении Александровны. В случае отсутствия первичной профсоюзной организации, общим собранием работников Управления на основании протокола определяется представительный орган работников.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Управления по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Управление.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать:

- Положение об управлении культуры администрации Белгородского района Белгородской области, утвержденное решением муниципального совета Белгородского района от 27 ноября 2014 года № 129;

- Правила внутреннего трудового распорядка в администрации Белгородского района, утвержденные распоряжением администрации Белгородского района от 8 июля 2015 года № 267-к;

- Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Белгородского района, утвержденное постановлением администрации Белгородского района Белгородской области от 24 августа 2015 года № 72;

- Положение о стимулировании работников Управления культуры администрации Белгородского района Белгородской области и дирекции МБУК «РИМЦ Белгородского района», утвержденное приказом Управления культуры администрации Белгородского района

от 31 августа 2015 года № 232;

- Положение о премировании работников муниципальных (районных) учреждений культуры Белгородского района и оказании им материальной помощи, утвержденное приказом Управления культуры администрации Белгородского района от 31 августа 2015 года № 233;

- Положение об оплате труда и других социальных гарантиях муниципальных служащих органов местного самоуправления, муниципальных органов Белгородского района, утвержденное решение Муниципального совета Белгородского района от 3 декабря 2015 года № 276;

- Решение Муниципального совета Белгородского района от 9 января 2008 года № 30 «Об упорядочении оплаты труда работников органов местного самоуправления муниципального района «Белгородский район» Белгородской области, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы муниципального района».

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Управления, за исключением руководителей подведомственных Управлению учреждений, на которых распространяется действие коллективного договора возглавляемого ими учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем ст. ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации, (далее - ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Управления, расторжения трудового договора с руководителем Управления и в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Управления коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации Управления коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников Управления.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

коллективного договора решаются сторонами в переговорном порядке.

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и затрагивающие интересы работников Управления, работодатель принимает по согласованию с профсоюзом.

1.15. Работодатель при согласовании с профсоюзом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, направляет проект локального нормативного акта в профсоюз для согласования.

1.16. Профсоюз не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

1.17. В случае если профсоюз внес предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:

- Правила внутреннего трудового распорядка в администрации Белгородского района, утвержденные распоряжением администрации Белгородского района от 8 июля 2015 года № 267-к (Приложение № 1);

- Положение о стимулировании работников Управления культуры администрации Белгородского района Белгородской области и дирекции МБУК «РИМЦ Белгородского района», утвержденное приказом Управления культуры администрации Белгородского района от 31 августа 2015 года № 232 (Приложение № 2);

- Положение о премировании работников муниципальных (районных) учреждений культуры Белгородского района и оказании им материальной помощи, утвержденное приказом Управления культуры администрации Белгородского района от 31 августа 2015 года № 233 (Приложение № 3);

- Положение об организации работы по охране труда в Управлении культуры администрации Белгородского района (Приложение № 7).

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

Работодатель обязуется:

1.20. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в отдел по труду администрации Белгородского района Белгородской области для уведомительной регистрации.

1.21. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее пяти дней после его подписания и доводить до сведения вновь принимаемых на работу работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

1.22. Содействовать эффективной работе Управления.

1.23. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам Управления, являющимися членами профсоюза.

1.24. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.25. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в Управлении.

1.27. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2. Процедура заключения трудового договора

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками посредством заключения трудового договора в письменной форме в соответствии со ст. ст. 56, 57, 67 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.3. При приеме на работу, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Положением об Управлении, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Управлении.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать с работником в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговаривать условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре.

Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.7. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.8. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.9. Изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Управлении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

2.10. Прекращать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При прекращении трудового договора по соглашению сторон работодатель вправе выплачивать работнику выходное пособие.

2.11. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия. О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работодатель предупреждает работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

Работники обязуются:

2.12. Надлежащим образом исполнять должностные обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.13. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.14. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзу о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5000 человек.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.2. Решение об высвобождении работников в каждом конкретном случае работодатель должен решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет

дисциплинарное взыскание, производить только по согласованию с профсоюзом.

При принятии работодателем решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в Управлении свыше 5 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.7. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.8. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.9. В случае направления работника для прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

Если работник направляется для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

3.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей

квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

Стороны договорились:

3.12. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование и переподготовку, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.13. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Управления определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.14. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.15. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

Профсоюз обязуется:

3.16. Осуществлять контроль за соблюдением предоставления социальных гарантий работникам Управления в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.17. Сохранять высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществлять содействие в поиске работы, оказывать посильную материальную помощь.

3.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников Управления.

4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Установить время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а для работников хозяйственно-технического отдела Управления время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждений, в которых указанные работники осуществляют трудовую деятельность.

4.2. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.4. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

4.5. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзом (ст. 99 ТК РФ).

4.6. Привлекать работников Управления к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия.

4.7. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.9. Привлекать работников Управления к выполнению работы, не предусмотренной Положением об Управлении, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.10. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124- 125 ТК РФ.

4.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.13. Предоставлять отдельным категориям работников на основании их письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- родителям, женам, мужьям сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1

день;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- в иных случаях по согласованию с работодателем.

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

- с бракосочетанием самого Работника - до 3 дней;

- с бракосочетанием детей - до 3 дней;

- матерям, имеющим детей-первоклассников, для сопровождения детей в школу - 1 день (1 сентября);

- для проводов в армию - 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;

- для участия в похоронах родных и близких, смертью родственников (родителей, супругов, детей) - до 3 дней;

- рождением или усыновлением ребенка - до 3 дней.

4.15. 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.

4.16. Предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путевки для лечения, по другим уважительным причинам.

4.17. Создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год обязательной диспансеризации (прохождение диспансеризации в рабочее время).

4.18. Работникам управления культуры, за исключением работников хозяйственно - технического отдела, работающих в учреждениях культуры, общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе, праздничные нерабочие дни.

Для работников хозяйственно - технического отдела, работающих в учреждениях культуры выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, на территории которого работает и трудовым договором.

4.19. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно - заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.20. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на в соответствии с Положением об Управлении.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.21. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников Управления.

5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, а также производить выплаты стимулирующего характера работникам Управления в соответствии с муниципальными правовыми актами и принимаемыми в соответствии с ними локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда. Выплачивать гарантированную заработную плату в денежной форме, установив минимальный размер оплаты труда в 2016 году не менее 8046 рублей.

5.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада).

5.3. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.4. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановления деятельности по предписаниям органов Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Федеральной службы по труду и занятости, Главного управления МЧС России.

5.5. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Работодатель обязуется:

5.6. Знакомить под роспись работников Управления с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

5.7. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.8. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ не позднее срока выплаты заработной платы.

5.9. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.10. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.11. Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца (20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и до 5-го числа месяца, следующего за отработанным, окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

5.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 от ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.14. При направлении работника для прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.15. Работникам, направляемым для прохождения профессиональной подготовки, получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Профсоюз обязуется:

5.16. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов Управления по оплате труда.

5.17. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

6. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников.

6.2. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Управления обучение и инструктаж по охране труда.

6.3. Производить ежегодный расчет и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.4. Обеспечивать целевое использование средства на охрану труда.

6.5. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождения проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.6. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

6.7. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить под роспись с работниками Управления инструктаж по охране труда. Осуществлять проверку знаний по охране труда.

6.8. Один раз в три года организовывать для всех категорий работников учреждения обучение и проверку знаний требований охраны труда. Создавать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение.

6.9. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Управления.

6.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальную оценку условий труда на рабочем месте проводить не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.11. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.13. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.14. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

6.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

6.17. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профсоюза и уполномоченного по охране труда.

6.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Стороны договорились:

6.19. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в Управлении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

6.20. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда.

6.21. Профсоюз обязуется:

– принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

– предъявлять требования к руководителю Управления о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

– принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по оценке условий труда, в административно-общественном контроле;

– осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

– добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором;

– организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Управления;

- проводить работу по оздоровлению работников Управления и их детей;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда;
- участвовать в организации обучения и проверке знаний требований охраны труда работников учреждения;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;
- участвовать в административно-общественном контроле;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда.

6.22. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.23. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

7.1. При наличии финансовых средств оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о премировании работников муниципальных (районных) учреждений культуры Белгородского района и оказании им материальной помощи, утвержденное приказом Управления культуры администрации Белгородского района от 31 августа 2015 года № 233 и иными нормативно-правовыми актами.

Материальная помощь может выплачиваться по решению Работодателя, при наличии финансовых средств всем работникам Управления к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты. Оказание материальной помощи производится на основании личного заявления.

Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

7.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.3. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников.

7.4. Отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу работников производить только на основании их личного заявления в профсоюз.

7.5. Увольнение или привлечение к ответственности членов профсоюза по инициативе работодателя осуществлять только с учетом мотивированного мнения профсоюза.

7.6. На усмотрение работодателя, при наличии финансовых средств работникам, регулярно проходящим диспансеризацию, в том числе профилактические медицинские осмотры может быть выделена льготная путевка, предоставлен дополнительный день отдыха и иные меры поощрения.

7.7. Юбилеев в честь 50, 55, 60, 65, 70 - летия премировать в размере 5 000 рублей за многолетний труд, при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - в размере 10 000 рублей (из фонда экономии заработной платы).

7.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива при наличии финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников по согласованию с профсоюзным комитетом:

- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры - 5 000 рублей;
- при награждении нагрудными знаками - 5 000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой или благодарностью начальника Управления культуры Белгородской области - 3 000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой или благодарностью, или благодарственным письмом Губернатора Белгородской области поощрение производится в соответствии с постановлением Губернатора Белгородской области от 14 марта 2016 года № 26 «О поощрениях Губернатора Белгородской области»;
- при награждении Почетной грамотой главы администрации Белгородского района - 3000 рублей.

7.9. В целях поощрения работников Управления могут быть установлены премии, приуроченные к праздничным знаменательным датам, профессиональным праздникам:

- 23 февраля - День защитников Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 25 марта - День работников культуры;
- 21 апреля - День органов местного самоуправления;
- 24 мая - День кадровика;
- 27 мая - Общероссийский День библиотек;

- 31 июля - День Белгородского района;
- 5 октября - День учителя;
- 31 октября - День водителя;
- 21 ноября - День бухгалтера;
- 3 декабря - День юриста;
- 31 декабря - Новый год.

Премирование осуществляется по решению Работодателя, из средств экономии заработной платы работников Управления культуры администрации Белгородского района.

Профсоюз обязуется:

7.10. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Управления - членами профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр и т.д.);

7.11. Оказывать консультативную помощь работникам - членам профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на улучшение социально-экономических прав работников Управления;

7.12. Оказывать консультативную помощь работникам - членам профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав и интересов;

7.13. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в установленном порядке.

7.14. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

8. Гарантии деятельности профсоюза

Стороны договорились:

8.1. Выступить партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников Управления.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюза согласно ТК РФ.

8.4. Не допускать ограничения гарантированных законом прав, принуждения, увольнения или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.5. Принимать решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным

договором.

8.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет районной организации профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Освобождать членов профсоюза от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.8. Увольнение работников по инициативе работодателя, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.9. Работодатель учитывает мнение профсоюза в следующих вопросах:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учетом мнения профсоюза согласно законодательству Российской Федерации.

Профсоюз обязуется:

8.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.11. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.12. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных органах, оказывать содействие членам профсоюза.

8.13. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Управления, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.14. Направлять учредителю (собственнику) Управления заявление о нарушении начальником управления, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

8.15. Систематически проводить работу по оздоровлению работников Управления и по летнему оздоровлению их детей.

8.16. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников Управления.

8.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.

8.19. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах.

8.20. Из средств профсоюза оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Управления и разрешаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по труду администрации Белгородского района Белгородской области.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.3. Стороны коллективного договора рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин.

10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносить только по взаимному согласию сторон и принимать на общем собрании трудового коллектива.

10.6. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством о труде.

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11. Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка в администрации Белгородского района, утвержденные распоряжением администрации Белгородского района от 8 июля 2015 года № 267-к (Приложение № 1).
2. Положение о стимулировании работников Управления культуры администрации Белгородского района Белгородской области и дирекции МБУК «РИМЦ Белгородского района», утвержденное приказом Управления культуры администрации Белгородского района от 31 августа 2015 года № 232 (Приложение № 2).
3. Положение о премировании работников муниципальных (районных) учреждений культуры Белгородского района и оказании им материальной помощи, утвержденное приказом Управления культуры администрации Белгородского района от 31 августа 2015 года № 233 (Приложение № 3).
4. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Белгородского района», утвержденное постановлением администрации Белгородского района Белгородской области от 24 августа 2015 года № 72 (Приложение № 4).
5. Положение об оплате труда и других социальных гарантиях муниципальных служащих органов местного самоуправления, муниципальных органов Белгородского района, утвержденное решение Муниципального совета Белгородского района от 3 декабря 2015 года № 276 (Приложение № 5).
6. Решение Муниципального совета Белгородского района от 9 января 2008 года № 30 «Об упорядочении оплаты труда работников органов местного самоуправления муниципального района «Белгородский район» Белгородской области, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы муниципального района» (Приложение № 6).
7. Положение об организации работы по охране труда в Управлении культуры администрации Белгородского района (Приложение № 7).