

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения культуры
Новосибирской области
«Дом национальных культур им. Г. Д. Заволокина»

на 3 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«11» января 2019 г. (протокол № 1)

От работодателя

Директор ГАУК НСО
«ДНК им. Г.Д. Заволокина»

 А.В. Романцов

«11» января 2019 г.

М.П.



От работников

Представитель Совета трудового
коллектива ГАУК НСО «ДНК
им. Г.Д. Заволокина»

 Н.А. Клевлина


«11» января 2019 г.

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 04-19.09.01 от 01 2019 г.

Председатель комитета
по труду мэрии города
Новосибирска  (подпись) Александр А. В. (инициалы, фамилия)

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Оплата труда

Раздел 3. Трудовые отношения

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Кадровая политика и содействие занятости

Раздел 6. Социальные гарантии

Раздел 7. Охрана труда

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.1997 № 89-ОЗ. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении культуры Новосибирской области «Дом национальных культур им. Г. Д. Заволокина» (далее-учреждение), направленным на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- **работники** учреждения в лице представителя Совета трудового коллектива Клевлиной Наталии Александровны;
- **работодатель** в лице директора ГАУК НСО «ДНК им. Г.Д. Заволокина» Романцова Александра Васильевича, действующего на основании Устава (далее-Работодатель).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования и типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью.

Раздел 2. Оплата труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения (далее - Положение).

2.2. Оплата труда работников осуществляется в пределах базового фонда оплаты труда.

2.3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

При не выполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время, но не ниже средней заработной платы работника.

При не выполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада.

2.4. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяется в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы согласно штатному расписанию.

2.5. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 18 числа расчетного месяца – за первую половину месяца; 3 числа месяца, следующего за расчетным – за вторую половину месяца.

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

2.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере от 40% до 100% должностного оклада.

2.8. За работу в ночное время производить доплату в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

2.9. Установить следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выполнение индивидуальных качественных показателей эффективности и результативности деятельности;
- за продолжительность непрерывной работы в учреждении (выслуга лет);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора учреждения, постоянно действующей комиссии по проведению оценки деятельности работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

2.10. Производить надбавку за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

- от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада);
- от 5 до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);
- от 10 до 20 лет – 10% должностного оклада (оклада);
- от 20 лет и более – 12% должностного оклада (оклада).

2.11. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда материальную помощь работникам выплачивать ежегодно один раз в календарном году в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- смерти (гибели) близкого родственника или лица, находящегося на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с гражданским служащим или нахождение на его иждивении);
- утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварий) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и т.д.).
- необходимость лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);
- рождение ребенка;
- по другим уважительным причинам (тяжелое материальное положение).

Не выплачивается материальная помощь следующим категориям работников:

- работникам, проработавшим неполный текущий год;
- работникам, уволенным в конце календарного года с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, других отпусках без сохранения заработной платы за полные календарные годы нахождения в отпусках.

2.12. Гарантии и компенсации.

2.13. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку возмещается:

- расходы на проезд;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Порядок направления в служебную командировку и возмещения расходов определен в Положении о служебных командировках (Приложение № 1).

2.14. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения работодатель, предоставляет гарантии компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.15. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации уволенному работнику выплачивается выходное пособие, установленное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законом.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его до подписания трудового договора под роспись с существующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2) и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.2. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

4.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, 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.

4.5. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: работникам с ненормированным рабочим днем. (Приложение № 3).

4.6. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска

полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.7. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: свадьбы работника; свадьбы детей работника; рождения ребенка у работника, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.).

4.8. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения совета трудового коллектива по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Раздел 5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Аттестация руководящих работников осуществляется на основании Положения (Приложение № 4).

5.2. Работодатель создает условия для подготовки, переподготовки и повышению квалификации работников.

5.4. Работодатель проводит с советом трудового коллектива консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

5.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышении квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы;

- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

5.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы, 4 часа в неделю.

Раздел 6. Социальная поддержка

6.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

6.2. Работодатель и совет трудового коллектива содействует в выделении работникам учреждения путевок на санаторно-курортное лечение.

6.3. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работодатель производит единовременную выплату работникам к юбилею (50...75 лет), при стаже работы в организации:

- до одного года – половину должностного оклада;
- от одного до пяти лет – один должностной оклад;
- свыше пяти лет – два должностных оклада.

Раздел 7. Охрана труда

Работодатель:

7.1. Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.3. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

7.4. Специальная оценка условий труда проведена 19.02.2018, класс условий труда на всех рабочих местах второй, вредные условия труда отсутствуют.

7.5. Обеспечивает проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями (Приложение № 5).

Совет трудового коллектива:

7.9. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7.10. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

7.11. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.12. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

7.13. Содействует проведению специальной оценки условий труда в учреждении.

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

8.2. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового коллектива.

8.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

8.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

8.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

8.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.