

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Хололенко Мария Васильевна
Директор Муниципального
казённого учреждения
культуры «Центр досуга»
Муниципального образования
«Поселок Ленинский»

ОТ РАБОТНИКОВ:
Грекова Анна Владимировна
Председатель первичной
профсоюзной организации
Работников культуры
МКУК «Центр досуга»

СОГЛАСОВАНО:
Гордиенко Светлана Ивановна
Глава администрации
Муниципального образования
«Поселок Ленинский»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казённого учреждения культуры
«Центр досуга» муниципального образования
«Поселок Ленинский»
Алданского района Республики Саха (Якутия)**

**на период с 20 мая 2019 года по 20 мая 2022 года
(на три года)**

Дата проведения общего собрания работников: 20.05.2019 года

Дата вступления в силу коллективного договора: 20.05.2019 года

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в органе министерства труда и
социального развития республики Саха (Якутия) г. Алдан «Якутский»

Регистрационный № 15-19 от «22» апреля 2019 г.

Коллективный договор на _____ 16 _____ листах

Приложения договора на _____ 21 _____ листах



70 по Алушскому р-ну
(Ларина А.И.)

Содержание

1. Общие положения
2. Трудовые отношения
3. Оплата труда
4. Рабочее время и время отдыха
5. Гарантии и компенсации
6. Особенности регулирования труда отдельных работников
7. Дисциплина труда
8. Охрана труда
9. Гарантии профсоюзной деятельности
10. Обязательства профкома
11. Действие коллективного договора и контроль за его исполнением
12. Заключение
13. Приложения 1-5

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются : работодатель -

- Муниципальное казённое учреждение культуры «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский», Алданского района, РС(Я), представленный в лице директора Муниципального казённого учреждения культуры «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский» Хололенко Марии Васильевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзной первичной организацией Муниципального казенного учреждения культуры «Центр досуга» Муниципального образования «Поселок Ленинский» именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Грековой Анны Владимировны и учреждения культуры и библиотек:
 - Клуб пос. Ленинский МКУК «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский»;
 - Клуб пос. Лебединый МКУК «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский»;
 - Библиотека пос. Ленинский МКУК «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский»;
 - Библиотека пос. Лебединый МКУК «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский»;

1.3. Коллективный договор призван обеспечить защиту социально-экономических и трудовых прав работников культуры.

1.4. Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, на обоюдном доверии, взаимопонимании и ответственности.

1.5. Настоящий договор есть правовой акт и его положения являются обязательными для всех **учреждений культуры и библиотек** Муниципального казённого учреждения культуры «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский». При заключении коллективного договора и соглашений устанавливает минимальные социальные гарантии работников культуры.

1.6. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством считать недействительными.

1.7. Профком и первичные организации выступают в соответствии с Уставом профсоюза в качестве полномочных представителей учреждений, входящих в систему Муниципального казённого учреждения культуры «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский», при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению профессиональных трудовых и социально-экономических проблем.

1.8. Муниципальное казённое учреждение культуры «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский». обязуется не допускать принятия директивных документов по социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников без согласования с улусным комитетом профсоюза работников культуры.

1.9. Для осуществления своей уставной деятельности профкому работников культуры бесплатно и беспрепятственно предоставляется информация по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 п.1 Закона о профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.96 г.

1.10. В течение срока действия договора сторонами он может быть дополнен, изменен и аннулирован по истечении срока действия по взаимной договоренности. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В случае нарушения работодателем, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления условий договора улусный комитет профсоюза направляет им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения согласия в указанные сроки разногласие рассматривается в соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и соответствующих законодательных актов РС (Я), составляется протокол разногласия, либо обжалуется в государственной инспекции труда или суде согласно ст. 372 ТК РФ.

1.12. Контроль за выполнением обязательств, принятого сторонами возлагается: от Муниципального казённого учреждения культуры «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский» - на директора, от улусного профсоюза - на председателя.

1.13. Договор вступает в силу со дня подписания и действует по 20 мая 2019 года.

1.14. В соответствии со ст. 50 ТК РФ регистрация коллективного договора, соглашения. Коллективный договор, соглашение в течении семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. (ТО Министерства Труда и социального развития Республики Саха (Якутия) в Алданском районе.)

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и культуре, и коллективным договором.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, поступающим на работу в учреждение, заключается в письменной форме в 2-х экземплярах. Образец трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшить положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

2.5. Трудовой договор с работником учреждения культуры заключается на неопределённый срок (ст. 58 ТК РФ), при определенных условиях заключается срочный договор (ст. 59 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий для ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.6. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня

до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) производится на основании статьи 80 Трудового Кодекса Российской Федерации. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом или иным Федеральным Законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, справку о надбавках, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в следующих случаях:

2.8.1. Ликвидации организации;

2.8.2. Сокращения численности или штата работников организации;

2.8.3. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

2.8.4. Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера);

2.8.5. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2.8.6. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, т. е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены),

- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения,

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной) ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника,

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях,

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

2.8.7. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- 2.8.8. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы;
- 2.8.9. Принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 2.8.10. Однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 2.8.11. Представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 2.8.12. В других случаях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами.
- 2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по согласованию с профкомом (ст. 81 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ, ст. 373 ТК РФ).
- 2.10. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
- 2.11. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профоргана (ст. 81 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ). Обязательная аттестация не реже 1 раза в 5 лет. Работник имеет право заявить о досрочном проведении аттестации по истечению 1 года после очередной аттестации.
- 2.12. На основании Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» устанавливаются правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определяющее правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда. Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями настоящего Федерального закона.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Своевременно и в полном объеме обеспечивать выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда в размере, не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного

коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия).

3.2. При оплате труда на основе ЕТС размер тарифной ставки первого разряда ЕТС не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При введении отраслевых систем оплаты труда специалистам в области культуры размеры оклада и дифференциация размеров оплаты труда в зависимости от уровня образования, квалификации и специального стажа работников, сложности и особенностей должностей отдельных организаций устанавливается коллегиально работодателем и профсоюзным органом, согласно действующего законодательства.

3.3. Работодатель обязан предоставлять расчетный лист о составных частях заработной платы, размеров удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате в день ее получения (ст. 136 ТК РФ).

3.4. Зарплата выплачивается работнику из кассы учреждения или перечисляется на счет в банке по письменному заявлению работника. Зарплата по желанию работника может быть перечислена на счет в банке полностью или частично.

3.5. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

3.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.7. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, наступает в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ.

3.8. Работодатель обязан производить ежемесячные доплаты на основании Постановления Министерства культуры и Министерства соцзащиты и занятости населения РС (Я) от 08.06.93 г. № 41 «Об утверждении перечня доплат и надбавок к тарифным ставкам» и Приложения к этому Постановлению «Размеры доплат и надбавок к тарифным ставкам».

3.9. Работодатель производит выплату дополнительной заработной платы при наличии экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением, являющимся Приложением № 1 к настоящему договору «О дополнительной заработной плате».

3.10. Оплата труда при совмещении профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, оплата времени простоя производится согласно ст. 151, 152, 157 ТК РФ.

3.11. Оплату труда в выходные и праздничные дни работникам производить в **одинарном размере** с предоставлением 1 отгульного дня за работу в выходной или праздничный день в соответствии со ст. 153 ТК РФ согласно таблицу учета рабочего времени.

3.12. За каждый час работы в ночное время работодатель обязан производить доплату согласно ст. 154 ТК РФ. Ночным считается время работы с 22-00 ч. до 06-00 ч.

3.13. При невыполнении норм труда, неисполнения должностных обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При не выполнении норм труда, неисполнения должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнения трудовых обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы согласно ст. 155 ТК РФ.

3.14. На период освоения нового производства (продукции) за работником сохраняется прежняя зарплата.

3.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается. (Ст. 157 ТК РФ).

3.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца согласно ст. 74 ТК РФ. удаленка

3.17. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для работников в соответствии со ст. 163 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить работников при отсутствии нормальных условий труда (низкий температурный режим и т.п.) высококачественным техническим оборудованием для улучшения условий труда и сокращать рабочий день работников на 2 часа с сохранением прежней зарплаты.

3.18. Работодатель производит доплату за разрывной рабочий день всем специалистам и техническим работникам культурно-досуговых учреждений, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов на основании Постановления Министерства социальной защиты, труда и занятости РС (Я) и Министерства культуры РС (Я) № 41.

3.19. Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным ребенком выплачивается при амбулаторном лечении ребенка – за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица в соответствии с частью 1 ст. 7 Федерального закона № 225-ФЗ, за последующие дни в размере 50 процентов среднего заработка за счет средств фонда социального страхования РФ в соответствии с частью 3 ст. 7 Федерального Закона № 255-ФЗ и 50 процентов за счет средств работодателя.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Рабочее время учреждений культуры осуществляется в соответствии с действующим законом Российской Федерации о труде (ст. 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 284 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Норма продолжительности рабочего времени для женщин составляет 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ).

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю,
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю,
- для работающих инвалидов 1 и 2 групп – не более 35 часов в неделю.

4.3. В соответствии с ст. 108 в течение рабочего дня работнику работодатель должен предоставить перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, а для матерей, имеющих 2 детей до 14 лет и матерей, имеющих ребенка-инвалида до 18 лет – перерыв длительностью до 1,5 час.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее 15 декабря до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Ответственность за это несут специалисты отдела кадров и руководители КДУ. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на

использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ)

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 восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве 52 календарных дня (28 календарных дней – основной отпуск, 24 календарных дня – дополнительный отпуск за работу в районе Крайнего Севера). Для работников с ненормированным рабочим днем работодатель обязан предоставить отпуск продолжительностью 66 календарных дней: дополнительные 14 календарных дней к основному и северному отпускам (ст. 115, 116, 119, 321 ТК РФ). Приложение № 2 к настоящему договору «Перечень специалистов имеющих право на дополнительный отпуск».

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника. В некоторых случаях с согласия работника допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год, но при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст.124 ТК РФ). Запрещается непредоставление оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд (ст.124 ТК РФ).

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по согласованию сторон может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Эта часть отпуска должна быть предоставлена и использована в течении одного года, а оставшаяся часть отпуска – не позже чем в течение 18 месяцев после окончания года, за который предоставляется отпуск. 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. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин (ст.125 ТК РФ).

4.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и ходатайству трудового коллектива может быть заменена денежной компенсацией, из экономии фонда этого учреждения. Не допускается замена денежной компенсацией дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (ст.126 ТК РФ).

4.09. По семейным обстоятельствам или 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 (ст.128 ТК РФ).

4.10.Сотрудникам с тремя и более детьми в возрасте до 12 лет компания теперь обязана предоставлять отпуск в любое удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ). Это право есть у обоих родителей. Такое право у многодетных работников появляется только через полгода после трудоустройства в компанию, письмо Минтруд от 20.11.2018 № 14-2/ООГ-9211

4.11. Про продолжительность отпуска

Компании прописывают в ПВТР правило про отпуск на субботу-воскресенье. Трудовой кодекс не дает разъяснений на этот счет. Но при этом Минтруд объяснил свою позицию по данному вопросу.

Что изменилось. Минтруд запретил предоставлять отпуск только на выходные дни, письмо от 07.12.2018 № 14-2/ООГ-9754. Такой способ позволял компании избавиться от долгов по отпускам, а работнику — не дожидаясь увольнения, получить компенсацию за неиспользованный отпуск. Ведомство пояснило, что это нарушает права сотрудников на отдых.

Что поправить в ПВТР. Работодателю следует указать правило, что компания не предоставляет отпуск, который по продолжительности совпадает с выходными днями. Если сотрудник хочет разделить отпуск на части, в каждую из таких частей должен входить хотя бы один рабочий день. Если компания хочет компенсировать работникам накопленные отпуска, то лучше использовать другие способы. Например, по согласованию с сотрудником можно его уволить, а затем на следующий рабочий день принять обратно.

Про перенос отпуска

Стороны трудового договора обязаны соблюдать график отпусков. Если компания переносит отпуск по желанию работника, это отражают в локальных нормативных актах. Обычно в ПВТР, ч. 4 ст. 189 ТК РФ.

Что изменилось. В законе нет понятия «отпуск перенесен по желанию работника», сделать это можно на основании локальных актов, ст. 124 ТК РФ. Если в ПВТР это не прописано, компании грозит штраф, ч. 1 ст. 5.27 КоАП. Об этом напоминали инспекторы труда в 2019 году на сайте Онлайнинспекция.рф.

Что проверить в ПВТР. Следует зафиксировать, в каком порядке возможен перенос отпуска по желанию работника. А также указать, какие нужно оформить документы, чтобы работодателя не обвинили в нарушении закона. Изменения в график вносят на основании соглашения сторон или заявления работника-льготника, когда согласие работодателя на перенос отпуска не требуется.

Внимание! Переносить отпуск работника в одностороннем порядке, в том числе по производственной необходимости, работодатель не может.

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов связанных с командировкой (ст.167 ТК РФ).

5.3. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организации и прибывшие в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки работника;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

В случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью.

Данные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы (ст. 326 ТК РФ).

5.4. Работникам поступившим впервые в ВУЗы, ССУЗы (имеющим государственную аккредитацию) по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы, начисляемой в порядке, установленном для ежегодных отпусков согласно ст. 173, 174 ТК РФ.

Работодатель также обязан 1 раз в учебном году оплачивать проезд к месту нахождения ВУЗа, ССУЗа и обратно для сдачи зачетов, экзаменов, и защиты дипломных работ.

5.5. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в 2х образовательных учреждениях, гарантии и компенсации по ст. 173-176 ТК предоставляются только по 1 ВУЗу (по выбору работника) (ст. 177 ТК РФ).

5.6. В связи с ликвидацией организации или сокращением численности штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере ср/мес. з/пл., а также за ним сохраняется ср/мес. заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), согласно ст. 178 ТК, ст. 318 ТК РФ и ст. 6 разд. 2 ФЗ РФ от 19. 02. 93 г. «О гарантиях, проживающим на Крайнем Севере».

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст. 318 ТК РФ).

5.7. При сокращении численности штата работников в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; лицам, по ходатайству трудового коллектива и профсоюза.

5.8. Согласно ст. 183 ТК РФ и ст. 24 Закона РФ «О гарантиях, проживающим на Крайнем Севере» от 19.02.93 г. работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размере полного заработка с учетом районного коэффициента и процентной надбавки в соответствии с ФЗ, размеры которых устанавливаются ФЗ и республиканскими нормативными документами.

5.9. Производить оплату при наличии спецсредств или спонсорской помощи дорогостоящих неотложных операций работникам и иждивенцам или оплачивать стоимость проезда в пределах территории РФ для операционного вмешательства при наличии соответствующего медицинского заключения, если эти операции не могут быть произведены по месту жительства согласно ст. 323 ТК РФ и ст. 32 Закона РФ от 19.02.93 г. «О гарантиях...», по согласованию с профсоюзом.

5.10. Работодатель обязан предоставлять работникам с сохранением заработной платы:

- 3 дня для проведения похорон близких родственников (супруг,-а, дети, родители);
- 3 дня на бракосочетание работника (детей работника).
- 1 день, приходящийся на юбилей самого работника (20, 30, 45, 50, 55 и т.д. лет);
- 2 дня для выполнения сельскохозяйственных работ;
- 1 день для проводов детей в армию;
- 1 день женщинам имеющих детей, обучающихся в начальных классах, в первый день учебного года;
- 1 день женщинам имеющих детей – выпускников школы во время сдачи экзаменов в школе.

5.11. 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 предоставлять без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 28 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- от 7 до 14 дней женщинам имеющих 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- от 7 до 14 дней, женщинам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- от 7 до 14 дней, одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте до 16 лет;

5.12. Работодатель обязуется оплачивать работнику, его неработающему супругу (е), несовершеннолетним детям 1 раз в два года оплату проезда за счет собственных средств к месту использования отпуска в пределах РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным и такси (по стоимости автобуса), а также оплачивать стоимость провоза багажа до 30 кг. Оплату стоимости проезда производить перед отъездом работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда согласно ст. 325 ТК. В случае проезда в отпуск и обратно личным транспортом оплата должна производиться по предоставлению чеков на топливо, заявления, марки транспорта.

Выплаты по оплате проезда в отпуск являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользуется своим правом на оплату стоимости проезда.

Право на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем работник приобретает право на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно начиная с четвертого, шестого и т.д. года работы.

Раздел про диспансеризацию

С 1 января 2019-го работодатель обязан отпускать работников на диспансеризацию. Для этого необходимо установить форму заявления и проговорить, что работники обязаны поставить работодателя в известность.

Что изменилось. Все сотрудники вправе использовать оплачиваемые дополнительные выходные дни, чтобы пройти диспансеризацию. Количество дней, которые работодатель должен предоставить, зависит от категории сотрудников. Так, работающие пенсионеры и сотрудники предпенсионного возраста могут использовать на диспансеризацию два дня один раз в год. Все остальные сотрудники могут взять один день раз в три года (ст. 185.1 ТК РФ).

Что добавить в ПВТР. Чтобы разъяснить работникам их права и алгоритм действий, в ПВТР включают раздел о порядке предоставления дней освобождения от работы для прохождения диспансеризации.

6. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

6.1. Согласно ст. 256 ТК на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность), а также время нахождения в отпуске за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж работы по специальности.

6.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. (ст. 319 ТК РФ).

6.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.4. Работник имеет право 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). Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодно оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, согласно Разъяснению Министерства труда РФ от 25.11.93 г. № 14

7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового

распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работодателя.

7.2. Правила внутреннего распорядка и режим работы организаций утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзом. Приложение № 3 «Правила внутреннего трудового распорядка».

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Охрана труда - это система законодательных актов, социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

8.2. Техника безопасности - это комплекс средств и мероприятий, внедряемых в производство с целью создания здоровых и безопасных условий труда.

8.3. Безопасные условия труда - это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

8.4. Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

8.5. Работодатель обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

8.6. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 01 % от фонда оплаты труда.

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труд.

- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- Обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами.

- Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое подведомственное учреждение с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

- Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.7. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством.

8.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения в соответствии с установленными нормами работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить

возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда.

9.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников, в комиссию по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников управления и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на приобретение путевок уполномоченному республике.

11. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ИСПОЛНЕНИЕМ

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение **трех лет** со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования 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 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.

12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

9.1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и профсоюзного комитета.

9.2. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 «О распределении дополнительной заработной платы».

2. ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 «Перечень специалистов, имеющих право на дополнительный отпуск в размере 14 календарных дней за ненормированный рабочий день».

3. ПРИЛОЖЕНИЕ № 3. «Правила внутреннего трудового распорядка».

4. ПРИЛОЖЕНИЕ № 4. «Соглашение по охране труда».

5. ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 «Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам МКУК «Центр досуга» МО «Поселок Ленинский»