



Утвержден
на общем собрании работников
МУ «Редакция газеты
«Чумальский вестник»
Корреспондент

26 » 09 2017

Главный редактор
Кубашев А.М.
26 » 09 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения Редакция газеты «Чумальский вестник» на 2017-2019
годы.

1. Общие положения

1.1 Назначение и стороны коллективного договора

1.1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем Муниципального учреждения Редакция газеты «Чумальский вестник» (далее МУ «Редакция газеты «Чумальский вестник») и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации..

1.1.2. Сторонами коллективного договора являются:
Администрация МУ «Редакция газеты «Чумальский вестник» в лице главного редактора Кубашева Алтай Муклаевича, именуемый далее «Работодатель» и сотрудники МУ «Редакция газеты «Чумальский вестник» в лице трудового коллектива, именуемые далее «Работники».

1.2. Предмет коллективного договора

1.2.1. Предметом договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, совершенствовании производственной деятельности, улучшение условий и охраны труда, укрепление трудовой дисциплины, социальное обслуживание работников культурно-досуговых учреждений, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

1.2.2. Также в коллективном договоре конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.2.3. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с положениями главы 7 Трудового Кодекса РФ ст.40-51 «Коллективные договоры и соглашения» (далее Закон). В случае если будут внесены существенные изменения в содержание вышеуказанных

нормативных правовых актов, Работодатель обязуется в 30-дневный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» независимо от их должности и длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.3.2. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового согласно ст.43 ТК РФ.

1.3.3. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.3.4. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора.

Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.3.5. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора

1.4.1. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4.2. Стороны признают своим долгом сотрудничество для осуществления указанных целей, проявления доверия, взаимопонимания и откровенности в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4.3. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечивать работу МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» в соответствии с ее статусом и Уставом;
- обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность ее имущества;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, внедрения новых технологий, применение средств механизации и автоматизации культурно-досуговых учреждений процессов;

- укреплять производственную и трудовую дисциплину, осуществить организаторскую работу по устранению потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины согласно Трудовому кодексу РФ;

- создавать в коллективе творческую и деловую обстановку, своевременно рассматривать критические замечания работников и принимать меры к устранению недостатков.

Работники обязуются:

- добросовестным, инициативным и творческим трудом содействовать выполнению планов и основных показателей работы культурно-досуговых учреждений;

- соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, отвлекающих от исполнения прямых трудовых обязанностей;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу труда в коллективе, уважать права и свободы других членов коллектива;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарные инструкции;

- бережно относиться к имуществу, оборудованию в культурно-досуговых учреждениях, заботиться об их сохранности, рационально расходовать материалы, электроэнергию;

- содержать в чистоте и порядке рабочее место.

2. Трудовой договор (контракт)

2.1. Работник при приеме на работу обязан представить необходимые документы.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора (контракта) в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

Договор может быть заключен как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

В случае изменения существенных условий труда стороны вносят дополнения в трудовой договор либо заключают новый, в случае несогласия трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ст. 77 ТК РФ.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством.

2.4. В условиях договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника занимаемой должности.

2.5. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работавший, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию повысить квалификацию по своей профессии.

2.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

2.8 Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник», но и исходя из потребностей личного роста работника.

2.9. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более высокую должность с повышением должностного оклада, при наличии в МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» вакантных должностей.

2.10. Условия трудового договора не могут ухудшить положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3. Обеспечение занятости работников

3.1. Все вопросы, связанные с изменением организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем.

3.2. Работодатель и Работники обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

3.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- одинокие матери, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- матери, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста.

3.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, работники предупреждаются персонально под подписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

3.7. МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» обязуется предоставлять сведения в органы государственной службы занятости о возможном массовом увольнении работников не менее чем за 2 месяца.

3.8. При сокращении численности работников или штатных единиц не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» регламентируется штатным расписанием, утвержденным главным редактором.

4.2. Работникам выплачивается надбавка к должностному окладу за сложность, персональный коэффициент и выслугу лет.

За сложность:

1. Ответственный секретарь - 36,2%

2. Корреспонденты газеты – 34,0%
3. Корреспондент радио-34,0%

Персональный коэффициент:

1. Радиокорреспондент - 15,0%
2. Корректор-52,2%
3. Уборщица-87,5%

Главному бухгалтеру при общем стаже работы по специальности:

От 3-х лет – 6 лет – 10%

От 6 – 20 лет – 15%

Свыше 20 лет-25%

4.3. Работникам выплачивается районный коэффициент в размере 40% к должностному окладу и надбавкам

4.4. Кроме основной заработной платы работнику выплачиваются премии по результатам работы за квартал, год по приказу главного редактора в размере от 0,5 до 1 должностного оклада в пределах имеющегося лимита и средств.

4.5. Работникам, проходившим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.6. Заработная плата выплачивается в соответствии с действующим законодательством, но не реже двух раз в месяц 15 и 30 числа месяца.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержании за месяц выдаются работникам 10 числа каждого месяца.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4.7. Работникам, уходящим в отпуск, отпускные и заработная плата выплачиваются одновременно, не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.8. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.9. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим труда и отдыха определен в соответствии с законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник»

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 91 ТК РФ, льготы в сельской местности).

5.3. Нерабочие праздничные дни предоставляются согласно ст. 112 ТК РФ с изменениями, согласно федеральному законодательству.

5.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.5. В санитарные дни, проводимые учреждением (третья среда каждого месяца) устанавливаются часы работы с 8 до 14 часов.

5.6. Работодатель обязуется разрешать выполнение общественной работы в рабочее время с сохранением заработной платы.

5.7 Главный редактор организует учет явки на работу и уход с нее всех работников (ст. 91 ТК РФ).

5.8. Работники МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» выходя в рабочее время из служебного помещения, обязаны поставить в известность о месте нахождения и предполагаемом времени возвращения, и получить на это разрешение. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд, в течение рабочего дня, считается прогулом (ст. 81, п. 6 «а» ТК РФ).

5.9 В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя в начале рабочего дня о посещении учреждения здравоохранения, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.10 Назначение администрации МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» сверхурочной работы, либо работы в выходные дни производится на основании плана работы и оформляется приказом.

5.11. Отгулы за работу в выходные и праздничные дни, а также за сверхурочную работу предоставляется главным редактором МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» по заявлению сотрудника. Отгул предоставляется в течение 2-х недель.

5.12. Работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 ТК РФ и 12 календарных дней дополнительно без сохранения заработной платы

5.13. Очередность предоставления отпуска работникам осуществляется согласно составленного графика. График отпусков составляется на каждый календарный год и утверждается главным редактором МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник»

5.22. Перенесение отпуска допускается с согласия сотрудника и происходит в тех случаях, когда отпуск работника может неблагоприятно отразиться на ходе работы культурно-досуговых учреждений. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.23. С согласия главного редактора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на 2 части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.24. Допускается отзыв сотрудника из отпуска по производственной необходимости. Неиспользованная часть отпуска должна предоставляться сотруднику в течение текущего рабочего года.

5.25. С согласия главного редактора ежегодный оплачиваемый отпуск, превышающий 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменён денежной компенсацией, согласно ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Условия работы, охрана и безопасность труда

6.1 В МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник»

действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда в количестве 3-х человек из представителей Работодателя и Работников.

6.2. Работодатель признает своей обязанностью обеспечивать здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

Для реализации этих задач Работодатель и Работники договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению условий труда.

6.3. Работодатель обязуется:

-ежеквартально пополнять медикаментами аптечку;

-ежемесячно проводить санитарный день;

-проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников;

-совместно с комиссией по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» и выполнением соглашения по охране труда.

-постоянно осуществлять эффективные меры по созданию нормальных санитарно-гигиенических условий работы, предотвращению профессиональных заболеваний:

а) проводить необходимый ремонт производственных помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности;

б) обеспечивать в них нормальный световой, температурный и воздушный режим;

в) регулярно производить замеры сопротивления, заземления, изоляции проводов;

г) обеспечивать работников первичными средствами пожаротушения;

6.4.Работодатель систематически обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

6.5. Работники учреждения обязуются:

-соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

-немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью работников;

-ежегодно проходить медосмотры.

6.6.Работник имеет право:

-на получение информации от администрации об условиях и охране труда на рабочих местах, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

7.Социальные льготы и гарантии.

7.1.Работодатель осуществляет обязательное медицинское страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

7.2. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

7.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам из средств экономии фонда оплаты труда и от предпринимательской деятельности в следующих случаях:

- к ежегодному отпуску работника - до 100% должностного оклада;

- на погребение сотрудников – 5000 рублей;

Денежные выплаты выдаются на похороны близких родственников (родителей, мужа, жены, детей) – 2000 рублей;

- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству коллектива;

- ко Дню пожилого человека неработающим пенсионерам – 500 -1000 рублей

7.4. Работникам предоставляются выходные дни с сохранением заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня (подряд);

- участие в свадьбе детей – 2 дня;

- для сопровождения детей начальных классов в школу в первый день учебного года – 1 день;

- родителям, имеющим выпускников, для участия в последнем звонке – 1 день;

- для празднования юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60,65 лет) – 1 день;

- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;

- при выезде на консультацию и обследование в республиканскую больницу – 4 дня в год.

7.5 Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих обязанности (объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой). За

особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным, региональным и муниципальным наградам.

7.5. Согласно части 2 ст. 168 Трудового кодекса РФ и на основании письма Министерства труда и социальной защиты РФ «Об особенностях направления работников в служебные командировки» от 14.02.2013 № 14-2-291 осуществлять выплату суточных в размере 100 рублей.

Согласно пункта 3 ст. 217 Налогового Кодекса РФ, Федерального Закона от 24.07.2007 № 216 «Нормативы суточных», работникам МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» производить дополнительные выплаты суточных в размере 200 рублей из внебюджетных средств, заработанных учреждением.

7.11. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, а при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы - 12 рублей в сутки;

7.12. В соответствии с ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ при оплате организацией расходов на командировки работников не подлежат обложению страховыми взносами: суточные, фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно, проживание в командировке.

8. Заключительные положения

8.1. Работодатель обеспечивает ознакомление работников с коллективным договором в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. С отчетом выступают первые лица всех сторон, подписавшие Коллективный договор на собрании работников, проводимом ежегодно.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

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

8.5. В случае, если условия хозяйственной деятельности МУ «Редакция газеты «Чемальский вестник» ухудшаются, по взаимному согласию сторон действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения.

8.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:
- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;

- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

8.8. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока.

8.9. Стороны договорились, что ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лиц, представляющих работодателя и работников учреждения, будет рассматриваться в соответствии со ст. 55 ТК РФ об административных нарушениях в установленном порядке.

8.10. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

ПРОТОКОЛ

Собрания трудового коллектива МУ Редакция газеты «Чемальский вестник»

26.01.2017г.

Присутствовали: Кубашев А.М., Савченко Е.Н., Семенова И., Салбашева Г.Н., Жидких Д. В.,
Голонягина Л.К., Шадрина О.В.

Председатель Кубашев А.М.

Секретарь Савченко Е.Н.

ПОВЕСТКА

1. Об утверждении коллективного трудового договора.

Слушали: Главного редактора Кубашева А.М.

Ознакомил с проектом коллективного договора, составленный между работодателем и работниками.


Проголосовали за утверждение колдоговора: За -7,против – нет.

РЕШЕНИЕ:

- 1.Принять коллективный трудовой договор с 01.01.2017-31.12.2019г.

Председатель  Кубашев А.М.

Секретарь  Савченко Е.Н.

 Салбашева Г.Н.

 Семенова И.В.

_____ Голонягина Л.К.

_____ Шадрина О.В.

 Жидких Д. В.