

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
Владимирской области
«Дом народного творчества» округа Муром

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Работодателем МБУК «Дом народного творчества» округа Муром
и
первичной профсоюзной организацией МБУК «Дом народного творчества» округа
Муром
на 2015 – 2018 годы

Юридический адрес МУК «Дом народного творчества»
602267 г. Муром, Владимирской области
ул. Лакина, д. 2А
Тел.: (849234) 3-61-49
р/с 40702810400081000022 в ГРКЦ ГУ
Банка России по Владимирской области
г. Владимир
ИНН 3307015235; БИК 041708001



от Работодателя:

от Работников:

Директор МБУК «Дом
народного творчества»

Заместитель профсоюзного
первичной профсоюзной организации

А.И. Баранова
2015г.

О.А. Некроткова
2015г.



РАЗДЕЛ 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «Дом народного творчества», заключенный между Работниками, Профсоюзом и Работодателем в соответствии с законодательством (ст.40 ТК РФ) и гарантирующих конституционные права Работников.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом народного творчества», именуемый далее Учреждение, представленный в лице директора Барановой Александры Ивановны, именуемый далее «Работодатель», и работники Дома народного творчества, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБУК «Дом народного творчества», именуемый далее «Профсоюз», в лице её заместителя профорганизатора Некротковой Ольги Алексеевны.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественные гарантии и льготы для Работников, условия труда, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения (ст.44 ТК РФ).

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

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному и долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установлению 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.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявляя доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. Работодатель признает Профсоюз в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в Учреждении (ст.29 ТК РФ). Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях Профсоюза (ст.30 ТК РФ). При наличии письменных заявлений работников, не являющимися членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% (ст.377 ТК РФ).

1.8. Обязательства сторон:

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни Работников

Работодатель обязуется:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
- обеспечивать полную занятость для Работников в соответствии с их профессией и квалификацией;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзом.

Профсоюз обязуется:

-содействовать эффективной работе Учреждения присущим профсоюзам методами и средствами;

-нацеливать Работников на соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления Работникам гарантий, компенсаций, доплат и надбавок, предусмотренных законодательством, соглашениями и коллективным договором;

-контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений настоящего коллективного договора и других актов, действующих в организации;

- всемерно содействовать реализации коллективного договора, отраслевых, федеральных и территориальных соглашений, снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

Работники обязуются:

-полно, качественно, своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

-соблюдать «Правила внутреннего трудового распорядка», инструкции по охране труда, беречь имущество Учреждения;

-вносить предложения по улучшению работы Учреждения;

- соблюдать нормы служебной этики в отношениях между руководителями и подчиненными, уважать индивидуальные права и человеческое достоинство друг друга;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

1.9. Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия Коллективного договора не имеют обратной силы, распространяются на всех работников Учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст.12 ТК РФ).

1.10. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

1.11. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.12. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения Профсоюза Учреждения в соответствии с требованиями трудового законодательства. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.13. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения, дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.14. Работодатель обязуется размножить текст коллективного договора и довести до Работников в месячный срок со дня его подписания, знакомя с коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

1.15. Ни одна из сторон не вправе прекратить выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора в одностороннем порядке.

1.16. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.17. Коллективный договор после его утверждения на общем собрании работников Учреждения направляется на уведомительную регистрацию в Департамент по труду и занятости администрации Владимирской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения. Гарантии занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовые договоры могут заключаться на неопределённый срок и на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, коллективным договором, «Правилами внутреннего распорядка» и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции Работника.

2.5. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (ст.60 ТК РФ).

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

2.7. Работодатель обязуется по письменному заявлению Работников перечислять заработную плату на указанные им счета в банках.

2.8. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

2.9. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника.

2.10. Работодатель обязуется - за инициативную и творческую работу, за долголетний и добросовестный труд, за достижение высоких показателей применять по согласованию с Профсоюзом следующие поощрения:

- благодарность;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- выдвижение на городскую и областную премию;
- выдвижение на награждение Благодарственным письмом, Благодарностью, Почетной Грамотой Управления культуры администрации округа Муром, Администрации округа Муром, Департамента культуры администрации Владимирской области; Администрации Владимирской области;
- выдвижение на награждение Знаком отличия «За достижения в культуре»;
- выдвижение на награждение Почетной грамотой Министерства культуры РФ;
- выдвижение на звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

Каждое поощрение должно премироваться по согласованию с Работодателем.

2.11. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

- надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет, которая производится постоянным штатным Работникам Учреждения по основной занимаемой должности, за исключением Работников, с которыми заключен срочный трудовой договор на выполнение временных (до двух месяцев) работ в следующих размерах:

- от 3 до 10 лет – 20%
- от 10 до 20 лет – 30%
- от 20 до 25 лет – 35%
- свыше 25 лет – 40%

В стаж в культуре, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в государственных и муниципальных системах культуры, включая работу в образовательных системах отрасли культуры;
- время работы на выборных освобожденных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах, время службы в Вооруженных Силах в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих»;

- время работы в системах культуры, находящихся и находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов;
- время работы на должностях специалистов и руководителей в органах управления культуры, в централизованных бухгалтериях при органах управления культуры.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки. Стаж работы для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией Учреждений. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

2.12. Работодатель ежегодно, один раз в год, предоставляет Работникам время для прохождения медицинского осмотра в течение двух рабочих дней с последующим документальным подтверждением использования этого времени по назначению.

2.13. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения и иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса РФ).

2.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством (ст.179 ТК РФ) имеют:

- Работники с более высокой квалификацией;
- Работники с равной квалификацией:
 - имеющие двух и более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;
 - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (кроме пенсионеров по возрасту);
 - повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
 - лица претпенсионного возраста;
 - квалифицированные Работники, имеющие стаж работы в данном Учреждении свыше 15 лет.

2.16. Работодатель обязуется, прежде чем провести сокращение, принять следующие меры:

- предоставить Работнику, с его согласия, работу с неполным рабочим днем;
- осуществить перевод высвободившегося Работника в соответствие с требованием законодательства на имеющиеся вакансии;
- предоставить Работнику, с его согласия, очередной отпуск, отпуск с частично оплаченным содержанием или отпуск без содержания;
- предоставить право Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, в последние 2 месяца перед увольнением отлучаться от рабочего места в поисках работы 4 часа в неделю или 16 часов в месяц с сохранением заработной платы согласно штатного расписания.

2.17. Работники, уволенные по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение на работу и занятие открывшихся вакансий.

2.18. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится только с учетом мотивированного мнения Профсоюза по предварительному представлению ему необходимых документов (ст.373 ТК РФ).

2.19. Профсоюз осуществляет защиту социальных гарантий работающих в вопросах обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ 3. Управление персоналом и повышение квалификации. Аттестация работников.

3.1. Периодичность проведения аттестации Работников культуры устанавливается один раз в пять лет. Работникам, имеющим почетные звания, государственные и ведомственные награды, может быть установлен более длительный срок действия аттестации.

3.2. Внеплановая аттестация может быть назначена:

- по просьбе самого Работника, если он желает получить вышестоящую должность, быть включенным в списки резерва на повышение, получить персональную надбавку к зарплате;
- по решению Работодателя или вышестоящей организации (с согласия самого Работника) с целью выбора на объективной основе Работника, квалификация и профессиональные качества которого позволяют занять более высокую должность;
- по решению Работодателя с согласия Профсоюза с целью выявления объективных причин неудовлетворительной работы одного или нескольких Работников Учреждения.

3.3. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющие детей в возрасте до трех лет;
- Работники, проработавшие в учреждении менее одного года;
- Работники, которым по роду своей деятельности не требуются специальные знания или навыки.

3.4. Переносятся сроки аттестации женщинам, вышедшим из отпуска после рождения ребенка, Работникам после длительной болезни. Сроки прохождения аттестации определяются по соглашению сторон.

3.5. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в пять лет, при наличии соответствующих курсов повышения квалификации;
- в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых местах;
- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Рабочее время Работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» Учреждения (ст.91 ТК РФ), годовым планом, планом работы Учреждения, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором.

4.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением отдельных категорий Работников, и тех, работа которых осуществляется согласно графика. Трудовой распорядок Учреждения определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка».

4.3. Работодатель обязуется:

- предоставлять обеденный перерыв для всех Работников не менее 30 минут;
- применять сокращенную (день в месяц или 2 час в неделю) рабочую неделю с сохранением заработной платы для следующих категорий Работников:

- для многодетных матерей, имеющих трех и более детей;
- родителей неполных семей;
- работников, имеющих престарелых родителей, нуждающихся в особом уходе;
- работников в реабилитационный период после тяжелых заболеваний;
- беременных женщин за два месяца до декретного отпуска;
- родителей, имеющих детей-инвалидов.

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на 1 час для всех Работников Учреждения. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего дня.

4.5. Работодатель обязуется разрешить творческим Работникам Учреждения разрывной рабочий день.

4.6. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска при условии взаимозаменяемости и выполнения полного объема работ:

- творческим Работникам за ненормированный рабочий день, выход на работу в выходные дни - 7 календарных дней;

4.7. Время на переодевание, умывание, а также перерывы на прием пищи не входят в продолжительность рабочего времени.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника (ст. 123 ТК РФ).

В Учреждении Работникам предоставляется ежегодный трудовой отпуск продолжительностью для Работников – 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам Учреждения для бракосочетания по личному заявлению – 3 дня;
- Работникам Учреждения для бракосочетания детей по личному заявлению – 2 дня;
- Работнику в день своего рождения, если этот день совпадает с выходным днем, то переносится на рабочий день;
- Работникам для погребения близкого родственника – 3 дня;
- Работникам при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- одиноким родителям дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:
 - при наличии 1 ребенка – 2 дня;
 - при наличии 2-х детей – 4 дня;
 - ребенка-инвалида – 7 календарных дней (право на дополнительный оплачиваемый отпуск сохраняется и в год достижения ребенком 16 лет);
 - Работнику – мужчине в связи с рождением ребенка – 2 дня;
 - родителям, имеющим детей-первоклассников – 1 сентября;
 - родителям детей-выпускников 11 класса на выпускной вечер – 1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
 - в связи с проходами в армию – 2 дня.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию Работника предоставляться отдельно. Компенсация при увольнении за неиспользованные поощрительные отпуска не выплачивается. Оплачиваемые социальные отпуска предоставляются при условии взаимозаменяемости и выполнении полного объема работ.

4.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются:

- Работникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению органов здравоохранения;
- Работникам (женщинам), имеющим неполные семьи и детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, предоставлять отпуск до 14 календарных дней, который, по желанию, может быть приурочен к основному отпуску для лечения и поддержки здоровья их детей (ст.263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по возрасту – до 24 календарных дней;
- для празднования юбилейных дат – 3 дня;
- для празднования «серебряной», «золотой» свадьбы – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 3 дня.

4.11. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

Время для отдыха и питания Работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.12. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в оплачиваемый отпуск, если каждый из них проработал 6 месяцев. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.13. Работодатель предоставляет творческим работникам 2 дня в месяц для посещения библиотек, фондов музея.

4.14. С разрешения Работодателя Работникам может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы в течение рабочего года одновременно или по частям общей продолжительностью до 14 календарных дней.

Администрация не вправе принудить Работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, кроме, как с его согласия.

РАЗДЕЛ 5. Оплата труда и материальное стимулирование.

5.1. Система оплаты труда Работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами Владимирской области, органов местного самоуправления.

5.2. Фонд оплаты труда Работников состоит из:

- должностных окладов,
- выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставкам заработной платы по основной занимаемой должности Работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда заработной платы труда с учетом мнения Профсоюза.

5.3. Заработная плата Работников не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

5.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.5. Выплата заработной платы Работникам производится ежемесячно в следующие сроки:

- аванс – 15 числа,
- окончательный расчет – 30 числа месяца.

Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она будет выдаваться накануне. Расчетные листки выдаются не позднее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы.

5.6. Начисление зарплаты Работникам производится за фактически отработанное время.

5.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.8. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения Профсоюза. Премирование осуществляется по решению Работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда Работников.

Работодатель обязуется:

- выдавать внеплановые авансы Работникам по их заявлению в исключительных случаях в счет заработной платы в размере не более оклада;
- производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания до 100% должностного оклада в зависимости от объема выполняемых работ согласно ст.151 ТК РФ;
- освобождать беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований;
- за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок;
- выплачивать отпускные Работникам, уходящим в отпуск по графику, не позднее, чем за три дня до отпуска.

5.9. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения Профсоюза.

5.10. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.11. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда устанавливаются до 12%.

5.12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работ в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются:

- в Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов ночи до 6 часов утра) оплачиваются в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 40%.

5.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.14. Работа:

- в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника, работавшего:

- в нерабочий праздничный день может компенсировать двумя выходными днями (кроме Работников со сменным графиком работы и суммарному учету рабочего времени). Работник имеет право присоединить их к очередному отпуску по согласованию с Работодателем;

- в выходной (кроме тех, кто работает по графику) ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Все доплаты и надбавки производятся в пределах фонда заработной платы и внебюджетных средств Учреждения.

5.15. Индексация заработной платы с ростом потребительских цен на товары и услуги Работникам Учреждения производится в порядке, установленном законодательством (ст.134 ТК РФ).

5.16. Выплаты стимулирующего, компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.17. Стимулирование Работников осуществляется в целях поощрения Работников за высокие результаты работы, материальной заинтересованности Работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

5.18. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.19. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты:

а) Работникам, имеющим почетные звания, «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- Работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

5.20. Работодатель предоставляет:

- единовременное вознаграждение в размере не менее 50% от минимальной оплаты труда в связи с юбилейными датами: «50,55,60,65,70 лет»;
- единовременную материальную помощь в размере не менее 50% от минимальной оплаты труда в связи со смертью близкого родственника.

5.21. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

- надбавка к должностному окладу работникам культуры за стаж работы в учреждениях культуры, за исключением работников, с которыми заключен срочный трудовой договор на выполнение временных /до 2-х месяцев/ работ, и лиц, работающих по совместительству, в следующих размерах:
- от 3 до 10 лет - 20 % от должностного оклада;
- от 10 до 20 лет - 30 % от должностного оклада;
- от 20 до 25 лет - 35 % от должностного оклада;
- свыше 25 лет - 40 % от должностного оклада.

В стаж работы в культуре, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры, включая работу в образовательных учреждениях отрасли культуры;
- время работы на выборных освобожденных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах, время службы в Вооруженных Силах в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих»;

- время работы в учреждениях культуры, находящихся и находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов;
- время работы на должностях специалистов и руководителей в органах управления культурой, в централизованных бухгалтериях при органах управления культурой.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки. Стаж работы для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией Учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

5.22. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Работникам устанавливаются «Положением о стимулирующих выплатах» с учетом мнения Профсоюза.

5.23. Премияльные выплаты могут быть установлены на основании выполнения плановых показателей работы Учреждения и максимальным размером премияльные выплаты не ограничиваются.

РАЗДЕЛ 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам производственной деятельности. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя (ст.212 ТК РФ).

Работодатель **обязан обеспечить:**

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профсоюза;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения;
- выдавать бесплатно халаты, спецодежду, полотенца, мыло, стиральный порошок Работникам, которым это полагается;
- продолжить оборудование рабочих мест мебелью, техническими средствами;
- обеспечивать творческих Работников, проводящих тематические вечера и концерты специальными сценическими костюмами;
- беременные женщины переводятся на работу, не связанную с ЭВМ, или для них ограничивается время работы с ЭВМ (не более 3-х часов в день);

Работники Учреждения **обязаны:**

- 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 Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

6.2. В Учреждении создана и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве трех человек. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ).

6.3. Все Работники Учреждения подлежат социальному страхованию. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы, определенные законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование.

6.4.В соответствии с Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному страхованию, выдаются следующие пособия:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- при рождении ребенка;
- на погребение;

Пособия по общему правилу выдаются, если право на их получение наступило в период работы (включая время испытаний и день увольнения).

6.5.Пособие выплачивается за счет средств государственного социального страхования. Неуплата учреждением взносов не лишает Работника права на обеспечение пособиями по государственному социальному страхованию.

6.6.Контроль за правильностью назначения, начисления и выплаты пособий по государственному социальному страхованию осуществляется комиссией по социальному страхованию Учреждения.

6.7.Пособия назначаются по месту работы Работника.

6.8.Работодатель обязуется:

- выплачивать все пособия в сроки, установленные для выплаты заработной платы в соответствии с Положением и коллективным договором в счет причитающихся взносов на социальное страхование;
- вносить необходимые отметки в разделы больничного листка и своевременно сдавать в бухгалтерию для начисления пособия;
- при наличии медицинского заключения обеспечивать беременным женщинам щадящий режим работы.

6.9.Профсоюз *обязуется*:

- осуществлять контроль за состоянием охраны труда и отдыха;
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств из средств первичной профсоюзной организации;
- оказывать бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам.

РАЗДЕЛ 7.Социальные гарантии

7.1.Стороны принимают на себя следующие обязательства:

- в случае направления Работника в служебную командировку, Работодатель обязан возмещать Работнику:

- а) расходы по проезду согласно представленных документов, кроме вагонов повышенной комфортности (типа СВ);
- б) расходы по найму жилого помещения согласно представленных документов, кроме гостиничных номеров «люкс», «полуплюкс»;

в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные):

1 день – до 500 рублей по усмотрению работодателя; свыше 1 дня – по усмотрению работодателя (ст.168 ТК РФ).

- при выполнении общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время исполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время (ст.170 ТК РФ);

- в возможности выбора всех форм обучения, переобучения, дополнительного образования, овладения новыми программами, специальностям;

- гарантии работающим женщинам: при прохождении диспансерного обследования по беременности сохранение среднего заработка по месту работы (ст.254 ТК РФ);

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет – исключение расторжения трудового договора по инициативе Работодателя (ст.261 ТК РФ).

7.2.Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

7.3.Работодатель обязуется выделять средства на культурно-массовую работу в пределах имеющихся средств.

7.4. Профсоюз обязуется выделять Работникам материальную помощь на приобретение путевок для детей в детские оздоровительные лагеря.

РАЗДЕЛ 8. Взаимоотношения профсоюзного органа и Работодателя.

8.1.Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

8.2.Профсоюз Учреждения представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Российского профсоюза работников культуры, Положением о первичной профсоюзной организации (ст.11 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза;
 - содействовать деятельности Профсоюза, профсоюзного актива;
 - предоставлять Профсоюзу бесплатно всю необходимую информацию, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам;
 - не препятствовать осуществлению деятельности Профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
 - посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением коллективного договора;
 - не препятствовать контролю за расчетами заработной платы, продолжительностью рабочего дня, состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение);
 - обеспечивать возможность членам Профсоюза участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднемесячной заработной платы (ст.374 ТК РФ);
 - предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюза и проведения собраний Работников;
 - не препятствовать проведению в рабочее время собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний, заседаний профкома;
-
- содействовать ежемесячному сбору и своевременному бесплатному перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчету из заработной платы работников, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% (ст. 377 ТК РФ): на расчетный счет Муромского совета председателей профсоюзных организаций культуры – 54%; на расчетный счет Владимирской областной организации Российского профсоюза работников культуры – 46%.
 - ходатайствовать от имени Администрации по представлению Профсоюза награждении Работников ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива;

8.4.Профсоюз действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.5.Профсоюз информирует Работников через средства информации, имеющиеся в Учреждении, о деятельности профсоюзной организации.

Дополнительные гарантии Работодателя для Работников, избранных в профсоюзные органы:

- Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профсоюза, членами которого они являются, а руководители Профсоюза – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- работа председателя Профсоюза и членов выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников. Профорганизатору, не освобожденному от производственной деятельности, производить доплату в размере 20% от должностного оклада ежемесячно.

УЧАСТИЕ Профсоюза в принятии решений Работодателя

С участием (учет мотивированного мнения) Профсоюза принимаются следующие решения:

- 1.Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ.
- 2.Сокращение численности или штат работников Учреждения (п.2 ст.81)
- 3.Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
- 4.Составление графика работ Учреждения (ст.103 ТК РФ)
- 5.Привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст.113 ТК РФ)
- 6.Утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ)
- 7.Установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135 ТК РФ)
- 8.Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК РФ)
- 9.Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)
- 10.Разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ)

Представители Профсоюза участвуют:

- 1.При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 ТК РФ

- 2.В составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст.218 ТК РФ)
- 3.В состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 9.Забастовки и разрешение трудовых споров

9.1.Стороны признают, что при решении вопросов в рамках заключенного договора следует избегать конфликтационной тактики. Трудовые споры будут разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором.

РАЗДЕЛ 10. Порядок контроля

10.1.Решения общего собрания Учреждения, принятые в пределах полномочий трудовым коллективом в соответствии с законодательством РФ, **ОБЯЗАТЕЛЬНЫ** для Работодателя и Работников Учреждения, а также для вышестоящих и хозяйственных органов.

10.2.Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на Работодателя, Профсоюз и вышестоящие органы.

10.3.Работодатель и Профсоюз обязаны докладывать Работникам о выполнении коллективного договора, внесении дополнений и изменений 1 раз в год.

10.4.Работодатель и Профсоюз, с привлечением актива, проводят проверку хода выполнения коллективного договора 1 раз в год.

10.5.Должностные лица, виновные в нарушении Трудового кодекса РФ, «Правил по охране труда», невыполнении обязательств по коллективному договору несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 11. Срок действия коллективного договора

11.1. Действие коллективного договора:

- коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами;
- по истечению установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора, но не более, чем на три года (ст.43 ТК РФ);

- коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем (ст.43 ТК РФ);
- при реорганизации (слиянии, разделении, выделении, преобразования) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ);
- при смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ);
- при ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

11.2. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

11.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.7. Коллективный договор после его утверждения на общем собрании Работников Учреждения направляется на уведомительную регистрацию в Департамент по труду и занятости администрации Владимирской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

11.8. Подведение итогов работы сторон по выполнению коллективного договора производится ежегодно один раз в год на общем собрании работников.

От Работодателя:

Директор МБУК «Дом
народного творчества»

_____ А.И. Баранова
_____ 2015г.

от Работников:

Зам.профорганизатора
первичной профсоюзной
организации

_____ О.А.Некроткова
_____ 2015г.

Пронумеровано и прошнуровано 48 листов



Директор
МБХК ДНПТ
А.И. Баранова



Зам. профессор-организатора
первичной республиканской организации
О.А. Некроткова

№ п/п	Наименование организации	Адрес	Срок действия	Статус
1	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 1	срок действия не определен	активен
2	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 2	срок действия не определен	активен
3	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 3	срок действия не определен	активен
4	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 4	срок действия не определен	активен
5	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 5	срок действия не определен	активен
6	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 6	срок действия не определен	активен
7	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 7 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 7	срок действия не определен	активен
8	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 8 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 8	срок действия не определен	активен
9	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 9	срок действия не определен	активен
10	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 10	срок действия не определен	активен
11	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 11	срок действия не определен	активен
12	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 12 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 12	срок действия не определен	активен
13	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 13	срок действия не определен	активен
14	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 14 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 14	срок действия не определен	активен
15	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 15 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 15	срок действия не определен	активен
16	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 16 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 16	срок действия не определен	активен
17	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 17 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 17	срок действия не определен	активен
18	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 18 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 18	срок действия не определен	активен
19	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 19	срок действия не определен	активен
20	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 20 г. Тара»	г. Тара, ул. Мухоморова, д. 20	срок действия не определен	активен