

<p>«УТВЕРЖДАЮ»</p> <p>Директор МБУК ИКЦ МО «ЗОНЫ»</p> <p>Никифорова М.Э.</p> <p>«01» <u>12</u> 20<u>16</u> г.</p> 	<p>«СОГЛАСОВАНО»</p> <p>Председатель совета трудового коллектива</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>НЕХУРОВА Л.В.</p> <p>«01» <u>12</u> 20<u>16</u> г.</p>
--	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
ИНФОРИАЦИОННО – КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЗОНЫ» НА 2016 – 2019 г.**

Администрация муниципального образования «Аларский район»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

рег. № 23

«19» 12 2016 г.

Консультант *[Signature]* Р.М. Новопашина
Должность ФИО

1. Коллективный договор

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива Муниципального бюджетного учреждения культуры Информационно – культурного центра муниципального образования “Зоны” .

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем, в лице директора и работниками МБУК ИКЦ МО “Зоны” и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников культуры и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники МБУК ИКЦ, в лице их представителя, председателя совета трудового коллектива Нехуровой Людмилы Васильевны (далее СТК) и работодатель - в лице его директора Никифоровой Марины Эдуардовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУК ИКЦ МО “Зоны”.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения Работников в течение 14-х дней после его подписания. СТК обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода форм собственности.

1.8. При ликвидации МБУК ИКЦ МО «Зоны» коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения культуры.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение СТК:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) соглашение по охране труда.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через СТК:

- а) учет мнения;
- б) консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в) получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- г) обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, предложений по его совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами. Устав учреждения культуры и Правила внутреннего распорядка не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме и подписывается Работником и Работодателем. Трудовой договор является основанием для создания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор может быть изменен сторонами только в двустороннем порядке в соответствии с действующим законодательством (ст.73 ТК РФ).

2.6. По инициативе Работодателя изменение существенных условий договора допускается, (работы по определенной специальности, квалификации или должности, изменение режима работы и т.п.) согласно ст. 73 ТК РФ. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан предложить ему иную, имеющуюся работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

О введении существенных изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении культуры.

2.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Межпоселенческого культурного Центра Досуга.

3.2. Работодатель по согласованию с СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра Досуга и учреждений культуры района.

3.3. Повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в пять лет.

3.4. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штатов не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 14 и пункту 2 ст.81 ТК РФ, представлять свободное от работы время, не менее 14 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы, с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом предварительного соглашения СМК (ст.82 ТК РФ).

4.4. Администрация обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещений, приводящих к ухудшению условий труда работников.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право при сокращении численности или штатов, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в сфере культуры свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст. 178, 480 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в МКЦД Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения при сокращении численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), режимом работы, утвержденным Работодателем по согласованию с СМК, а также с условиями договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать более 40 часов в неделю.

5.3. Для женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, согласно ТК РФ и Федерального закона.

5.4. В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

В организации работа начинается в 9-00 часов и заканчивается в 18-00 часов.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие дни допускается, с правом переноса выходных дней на другие дни согласно ст. 112 п.2 и ст. 133 ТК РФ, в порядке установленном настоящим договором.

Работа в выходные и нерабочие дни допускается с письменного согласия работников, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

5.7. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. (Перечень должностей с ненормированным рабочим днем прилагается).

5.8. Привлечение работников учреждения культуры к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия работника и дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (процентной надбавкой за конечный результат работы, за фактически отработанное время).

5.9. Ежегодно до «16» декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год, в соответствии с графиком отпусков утвержденным Работодателем, по согласованию с СТК.

5.10. Работодатель обязуется:

5.11. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней в рамках оплаты труда или отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

5.12. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), также в связи:

- а) со свадьбой самого работника 5 дней;
- б) свадьбой детей 5 дней;
- в) смертью родственников и близких 5 дней;
- г) рождением ребенка 5 дней;
- д) в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

5.13. Предоставить Работникам возможность использования отпуска в другое время, при наличии санаторной путевки, путевки на отдых.

5.14. Сохранить за ушедшим в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения 3-х лет, ранее установленное рабочее место.

5.15. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

5.16. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работников, прочих условий согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда.

6. Оплата и нормирование труда.

Оплата труда работников культуры осуществляется в соответствии с постановлением мэра муниципального образования «Аларский район» от 30.11.2011г. № 917-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Аларский район», в отношении которых отдел культуры администрации МО «Аларский район» является главным распорядителем бюджетных средств» и иными нормативными и правовыми актами Иркутской области, локальными нормативными актами.

6.1. Порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат.

Система оплаты и стимулирование труда работников культуры зависит от расширения спектра дополнительных услуг, повышения их качества, результативности работы, от квалификации специалиста, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем 2 раза в месяц: 20 числа текущего месяца – выплата заработной платы за первую половину текущего месяца, 5 числа следующего месяца – выплата заработной платы за вторую половину истекшего месяца, путем перечисления денежных средств на счета пластиковых карт работников учреждения. Наличные денежные средства начисленной заработной платы работники получают в банкоматах, кассах банка, с которым у Учреждения заключен соответствующий договор.

6.3. Устанавливают размер минимальной заработной платы работников предприятий, организаций, работающих на территории Иркутской области отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), на уровне величины прожиточного минимума, утверждаемого правительством области для трудоспособного населения области, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации;

6.4. Изменение оплаты труда производится:
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.5. Повышающие, стимулирующие и компенсационные коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из:

расширенного объема работ, сложности информационных запросов, координации деятельности муниципальных учреждений культуры, выездной работы (коэффициент масштабности);

- достижения показателей деятельности учреждения культуры (коэффициент результативности и качества работы);
- обеспечение эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей предоставленными услугами, инициативности и творческого подхода к работе (коэффициент эффективности);
- выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни (коэффициент компенсации).

Дифференцированные коэффициенты и основания повышения величины базового оклада и заработной платы работников определяются индивидуально -Работодателем.

6.6. При определении размера заработной платы специалистов применяются следующие повышающие, стимулирующие и компенсационные коэффициенты к базовому окладу:

- коэффициент квалификации работника;
- коэффициент масштабности;
- коэффициент результативности и качества работы;
- коэффициент эффективности;
- коэффициент компенсации.

6.7. При определении размера заработной платы служащего (технического исполнителя) применяются следующие повышающие, стимулирующие и компенсационные коэффициенты к базовому окладу:

- коэффициент результативности и качества работы;
- коэффициент эффективности;
- коэффициент компенсации.

Выплаты компенсационного характера производятся в повышенном размере согласно Трудовому Кодексу РФ.

6.8. Выплата премии за счет экономии по фонду заработной платы труда по листкам нетрудоспособности – по итогам года.

6.9. Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, коллективным или трудовым договором.

6.10. В связи с проведением профессионального праздника Дня работника культуры предусмотреть премирование работников культуры всех структурных подразделений.

7. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

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

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по **охране** труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по **охране** труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

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

7.5. Производить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.6. Иметь инструкции по охране труда. Следить за своевременной аттестацией рабочих мест и выполнением инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8. Гарантии деятельности СТК.

Права и гарантии деятельности СТК определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "Об общественных объединениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых или иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

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

8.3. Работодатель, по согласованию с СТК, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.82,34 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.4. Принимать меры административного воздействия и общественного порицания родителей, употребляющих алкоголь, ведущих аморальный образ жизни.

9. Обязательства СТК.

Совет трудового коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников в случае, если они уполномочили СТК представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

9.7. Участвовать в работе комиссии по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.8. Осуществлять культурно-массовую, спортивно-оздоровительную работу среди подведомственных организаций учреждения культуры.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. 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.

10.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (не более 3 лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

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

10.8. Работодатель направляет коллективный договор в течение 3-х дней, со дня его подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Приложение 1.
**Перечень должностей работников с
ненормированным рабочим днем.**

1. Директор МБУК ИКЦ МО «Зоны»
2. Художественный руководитель