

Согласовано:

Начальник Управления культуры,
молодежной политики и спорта
администрации Еманжелинского
муниципального района



В.В. Бартош

Утверждаю:

Директор МКУ ДК им. А.С. Пушкина
Еманжелинского муниципального
района



Т.А. Аксенова

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ им. А.С. ПУШКИНА
Еманжелинского муниципального района Челябинской области
на 2015-2017 г.г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего договора являются: работодатель в лице директора МКУ ДК им. А.С. Пушкина (далее - Работодатель) и работники МКУ ДК им. А.С. Пушкина (далее - Работники).

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом, законодательством РФ и Челябинской области, нормативно – правовыми актами Еманжелинского муниципального района и направлен на обеспечение стабильной работы МКУ ДК им. А.С. Пушкина, на реализацию принятых в процессе переговоров дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, положений об условиях труда, оплаты труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании сотрудников.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе МКУ ДК им. А.С. Пушкина;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Настоящий Договор заключен на 3 года. Он вступает в силу с 01 января 2015 года и действует до заключения нового Договора.

1.5. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.6. В период действия настоящего Договора стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем; трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.8. В целях обеспечения стабильной и ритмичной работы МКУ ДК им. А.С. Пушкина, повышения уровня жизни Работников

Работодатель обязуется:

- обеспечить нормальные условия на рабочих местах;
- совершенствовать оплату работников в пределах фонда оплаты труда;

- обеспечить сохранность имущества МКУ ДК им. А.С. Пушкина;
- учитывать мнение представителей Работников по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- повышать уровень социальных гарантий при наличии соответствующего финансово-экономического положения МКУ ДК им. А.С. Пушкина и экономии расходов на эти цели по статьям.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности деятельности, улучшению качества работы;
- беречь имущество МКУ ДК им. А.С. Пушкина;
- не распространять за пределы учреждения служебную информацию;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать право других.

1.9. При приеме на работу в МКУ ДК им. А.С. Пушкина Работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего Работника или на время выполнения временных работ с лицами, работающими в МКУ ДК им. А.С. Пушкина по совместительству и в иных случаях, оговоренных законом (ст. 58 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры МКУ ДК им. А.С. Пушкина, его реорганизации, а также сокращением численности или штата рассматриваются предварительно с участием представительного органа Работников.

2.5. При реорганизации учреждения трудовые отношения, с письменного согласия Работника, продолжаются (ст. 78 Трудового кодекса РФ).

2.6. Стороны договорились, что, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при сокращении численности или штата Работников преимущественное право оставления на работе имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2-3 года до наступления пенсионного возраста);
- отработавшие в МКУ ДК им. А.С. Пушкина не менее 15 лет;
- призывники в год призыва на действительную военную службу;
- один из членов семьи, работающий в МКУ ДК им.А.С. Пушкина;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет (одиноким родителям – при наличии ребенка до 14 лет и ребенка-инвалида – до 16 лет), не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации МКУ ДК им. А.С. Пушкина, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством;
- несовершеннолетние;
- инвалиды и работники, получившие трудовое увечье или профзаболевание в МКУ

ДК им. А.С. Пушкина;

- единственные кормильцы в семье.

2.7. Работник должен быть предупрежден о предстоящем высвобождении не менее, чем за 2 месяца.

2.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

2.9. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти обучение.

2. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего распорядка дня, утвержденными общим собранием Работников, а также графиками сменности, согласованные с представителями Работодателя. В случаях, предусмотренных законодательством и в установленном порядке, могут допускаться сверхурочные работы, привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни.

3.2. Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать более 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего дня установлена – 8 часов, для сменных Работников (сторож) – 12 часов.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час при пятидневной рабочей неделе (ст. 95 Трудового кодекса РФ). Это правило применяется и в случаях переноса праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.5. Перерыв для отдыха и питания предоставляется Работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 Трудового кодекса РФ) и составляет 1 час в течение рабочего дня в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем совместно с органом Работников (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

3.7. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части.

При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

3.8. Устанавливаются надбавки за специфику работы в культурно - досуговой сфере и за длительность стажа:

1. при стаже от 3 до 5 лет – 5% от должностного оклада,
2. при стаже от 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада,
3. при стаже от 10 до 15 лет – 15% от должностного оклада,
4. при стаже свыше 15 лет – 20% от должностного оклада,

3.9. Работодатель, исходя из собственных средств, может предоставлять работникам к основному отпуску дополнительный оплачиваемый отпуск, с учетом следующих показателей:

- за большой вклад и достижения высоких результатов в работе;
- за непрерывный стаж работы в данном учреждении;
- за выполнение общественной работы;
- за работу без больничных листов и т.д.

3.10. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законом, а также в связи с:

1. собственной свадьбой – до 5-ти дней;
2. свадьбой детей – до 3-х дней;
3. смертью родственников – до 9-ти дней;

4. рождением ребенка до 3-х дней;
5. родительский день – 1 день согласно календарю.

3.11. Предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха женщинам, имеющих детей, обучающихся в начальных классах школы (1-4 классы), в первый день каждого учебного года.

3.12. Организовывать торжественные проводы впервые выходящим на пенсию Работникам с вручением ценных подарков.

3. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Оплата труда Работников производится на основании штатного расписания в пределах определенного фонда оплаты труда на год.

4.2. За Работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни и здоровья работающих сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.3. Заработная плата выплачивается за каждый месяц 7 числа и 22 числа перечислением на пластиковую карту Работника (аванс, расчет – согласно графику).

4.4. Руководитель, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает для всех Работников стимулирующие выплаты на основании «Положения об оплате труда работников МКУ ДК им. А.С. Пушкина, размерах, порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других выплат)», применяет различные формы организации и стимулирования труда за счет экономии фонда оплаты труда.

4.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

1. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; разъездном характере работы; совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; работа в выходные и нерабочие праздничные дни; сверхурочная работа; работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с цифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам Работников в соответствии «Положения об оплате труда работников МКУ ДК им. А.С. Пушкина, размерах, порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других выплат)», настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области и конкретизируются в трудовых договорах Работников.

4.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размерах, условиях и порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок Работника, включая доплаты и надбавки.

4.7. Выплаты в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается Работнику на срок, который определяет совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается Работнику на определенный срок. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются

соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается Работнику при увеличении ему объема работы или возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4. Доплата при выполнении работ в выходные нерабочие и праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в такие дни. Размер доплаты Работникам, получающим должностной оклад, устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходные или нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. И в размере не менее двойной или часовой (части должностного оклада за день или за час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет: за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится Работнику за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер доплаты составляет доплату в размере 40% должностного оклада за каждый час работы.

7. Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работодателя его штатными заместителями не производятся.

8. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с цифрами выплачиваются Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти Работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в размере и порядке, установленным законодательством РФ.

4.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда Работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики Работников МКУ ДК им. А.С. Пушкина.

4.9. К выплатам, характеризующим результат труда Работников, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокий результат работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности МКУ ДК им. А.С. Пушкина.

4.10. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики Работников, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- надбавку молодым специалистам;
- выплаты за квалификационную категорию.

4.11. Выплаты стимулирующего характера Работникам устанавливаются Работодателем в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников МКУ ДК им. А.С. Пушкина, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКУ ДК им. А.С. Пушкина, размерах, порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других выплат):

1. Размер стимулирующей выплаты за почетное звание «Заслуженный работник» составляет до 10% от должностного оклада;

2. Размер стимулирующей выплаты за наличие ведомственного нагрудного знака

составляет до 5% от должностного оклада;

3. Размер стимулирующих выплат молодым специалистам – до 40% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда, в течение 3-х лет с момента их трудоустройств.

4.12. Премирование осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда и средств, получаемых от платных услуг по показателям и условиям, предусмотренным «Положением об оплате труда работников МКУ ДК им. А.С. Пушкина, размерах, порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других выплат».

4.13. Премирование производится:

- при условии выполнения или перевыполнения плана работы МКУ ДК им. А.С. Пушкина;
- за инициативный творческий подход к выполнению плановых заданий и социально-творческих заказов, внедрение новых форм и методов работы;
- за личный творческий вклад в достижение высоких результатов в ходе смотров, конкурсов и т.п.;
- за образцовое выполнение ответственных заданий администрации, крупных общерайонных мероприятий.

4.14. Премирование Работников производится по итогам работы за месяц, квартал. Кроме того, Работодатель может осуществлять разовое премирование за выполнение определенного вида работы в пределах фонда экономии по заработной плате и средств, получаемых от платных услуг.

4.15. Единовременной премией могут поощряться:

1. Работники за выполнение особо важных заданий;
2. Ветераны труда за многолетнюю и безупречную работу;
3. Участники ВОВ ко дню Победы;
4. Юбилеры, достигшие возраста - 50,55,60 лет (в пределах экономии фонда оплаты труда).

4. УСЛОВИЯ, ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Основами законодательства РФ об охране труда Работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда:

5.1. обеспечивать инструктаж Работников по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

5.2. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра Работников.

5.3. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а так же о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льгот и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.3. Обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

5.4. Для обеспечения условий, позволяющих сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

* Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей – инвалидов – до 16 лет.

* Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы – в количестве 1-2 дня в месяц.

* Разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида до 16 лет по их просьбе, использование ежегодных отпусков в удобное для них время, а отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 2 недели в период, когда позволяют производственные условия.

*С детьми – инвалидами до 18 лет предоставлять 4 (четыре) дополнительно оплачиваемых дня в месяц (оплата из средств фонда социального страхования РФ).

6. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

6.1. В целях усиления социальной защищенности Работников создать комиссию социально-трудовых отношений в разработке проектов, законодательных и нормативных актов социальных программ.

6.2. Работодатель обязуется перечислять отчисления во внебюджетные фонды РФ (ПФ, ФСС, ФОМС), определенные законодательством.

6.3. Принимать участие в проведении летней оздоровительной компании детей Работников МКУ ДК им. А.С. Пушкина, предусматривая предоставление путевок на эти цели за счет средств социального страхования.

6.4. Работодатель обязуется:

- вести учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство по учету и распределению жилья;
- ежегодно до 15 марта уточнять списки очередников, на основе которых обращаться в администрацию города по вопросу выделения жилья Работникам МКУ ДК им. А.С. Пушкина.

7. СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

7.1. По спорным вопросам обращаться в юридическую консультацию.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

8.1. Работодатель обязуется настоящий Договор довести до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию.

8.3. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива до 1 марта, следующего за отчетным годом.

Коллективный договор одобрен на собрании «30» декабря 2014 года, протокол № 17

Пронумеровано и прошитуровано

7 (Седем)

лист

Директор МКУ ДК им. А.С. Пушкина
Аксенова Т.А.

