

Директор ДК «Бригантина»  
\_\_\_\_\_ С.Н. Севрюков  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

Председатель  
совета трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ А.В.Старкова  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

Утвержден на общем  
собрании работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения Дом культуры  
«Бригантина»  
(ДК «Бригантина»)  
Протокол от  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

### **Муниципального бюджетного учреждения Дом культуры «Бригантина» ( ДК «Бригантина») на 2017 – 2020 годы**

**г. Миасс**

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Целью коллективного договора является:

- взаимодействие сторон по обеспечению эффективной работы ДК «Бригантина»,
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников,
- урегулирование социально-трудовых отношений
- установление согласованных мер по усилению социальной защиты работников, с определением условий труда и его оплаты, дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых работодателем.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры Дом культуры «Бригантина» (далее – Учреждение).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники ДК «Бригантина», для которых Учреждение является основным местом работы в лице председателя совета трудового коллектива Старковой Анастасии Владимировны (далее – «Работники»);
- Учреждением, в лице директора (далее «Работодатель»).

Совет трудового коллектива является представительным органом трудового коллектива при заключении и изменении коллективного договора и защиты интересов работников Учреждения.

Работодатель и работники в своей деятельности руководствуются принципами социального партнерства.

1.4. Договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия, производится на совместных заседаниях работодателя и профсоюзного комитета. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать действующее законодательство.

Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к настоящему договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

Все положения настоящего коллективного договора, а также разъяснения к ним, имеют силу в течение срока действия коллективного договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры совета трудового коллектива, названия Учреждения, а также в случае расторжения трудового договора с директором учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот (при наличии средств для их обеспечения).

1.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется представителями договаривающихся сторон на совместных заседаниях не реже одного раза в полгода.

Для подведения итогов исполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание работников один раз в год.

Ответственные: директор, председатель Совета трудового коллектива.

Председатель Совета трудового коллектива обязуется в течение месячного срока с момента подписания довести текст коллективного договора до всех структурных подразделений.

1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и Совете трудового коллектива:

- учет мнения Работников;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, предусмотренные действующим законодательством РФ.

## **Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения. и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Трудовой договор может быть заключён как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в организации по основаниям, предусмотренным статьей 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 существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и

продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, 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 и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.4. Работодатель знакомит при заключении трудового договора с работником с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан при условии финансового обеспечения со стороны учредителя создать все условия для повышения квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

### **Раздел 3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

3. Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3. 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 предварительного согласия Совета трудового коллектива.

3.4. Стороны договорились, что:

- 3.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
  - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - награжденные государственными наградами;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 3.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в данной организации.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю,
- 4.1. В учреждении установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Начало работы 8 час, окончание работы 17 час . перерыв 13 – 14 часов (ст. 100 ТК РФ).
- 4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).
- 4.4. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.
- 4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 4.6. Работодатель обязуется:
- 4.7. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (в рабочих днях):
- для сопровождения детей - первоклассников в школу – 1 рабочий день;
  - для проводов детей в армию – 1 рабочий день;
  - на похороны близких родственников – 3 рабочих дня;
  - если работник стал жертвой пожара, стихийного бедствия – 3 рабочих дня;
  - со вступлением в брак самого работника – 3 рабочих дня.
- 4.8. Отпуск без сохранения заработной платы могут быть предоставлены работодателем работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст.128 ТК РФ.
- 4.9. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

#### **Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5. Стороны договорились:

5.1.1. Системы заработной платы устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами, действующими в РФ:

5.1.2. Систему премирования регулировать Положением об оплате труда учреждения, согласованным с МКУ «Управление культуры»

5.1.3. Минимальный размер оплаты труда в организации не может быть ниже установленного Федеральным законом (Минимального размера оплаты труда) - ст.133 ТК РФ.

5.1.4. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. (ст. 57 ТК РФ).

5.1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера .

5.1.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен дополнительный день отдыха.

## **Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Обязуется оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам при наличии фонда оплаты труда по следующим основаниям:

- в связи с уходом на пенсию, при условии работы в учреждении не менее 25 лет,
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, и каждые последующие пять лет со дня рождения),

- присвоения почетного звания РФ, Челябинской области или Миасского городского округа

- и в иных случаях, предусмотренных Положением об оплате труда учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

- заработную плату выплачивать работнику два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца ст. 136 ТК РФ.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплачивать ее с денежной компенсацией в размере 1%, ст.236 ТК РФ.

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7. Работодатель обязуется:
- 7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
  - 7.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя профкома и уполномоченного по охране труда.
  - 7.3. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда.
  - 7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
  - 7.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).
  - 7.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
  - 7.7. Работник обязан использовать средства индивидуальной защиты.  
Работник и Работодатель пришли к соглашению, что в соответствии п.9 стандарта безопасности труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России № 1122 от 17.12.2010 г. нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующих условиям труда на рабочем месте работника. В МБУ «ДК «Бригантина» устанавливаются: 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

## **Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8. Стороны договорились, что
- 8.1. Осуществляют совместно контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
  - 8.2. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, и решают путем переговоров
  - 8.3. Стороны раз в год отчитываются о выполнении положений настоящего договора
  - 8.4 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (ликвидации) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации (ликвидации)
  - 8.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Директор \_\_\_\_\_

Председатель Совета трудового коллектива \_\_\_\_\_