От работников От работодателя

Представитель трудового Директор МБУК «ГДК»

коллектива МБУК «ГДК» г. Назарово Красноярского края

г. Назарово Красноярского края \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А. Гололобова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Г. Лысенко «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципальное бюджетное учреждение культуры «Городской Дворец культуры»**

 **г. Назарово Красноярского края**

 **на 2019-2021 гг.**

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), и законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Законом Красноярского края от 31.03.201 г. № 12-5724 «О социальном партнерстве» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Городской Дворец культуры» г. Назарово

Красноярского края (далее - учреждение) между работодателем и работниками.

1 2. Сторонами коллективного договора являются:

• Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Городской Дворец культуры»

 г. Назарово Красноярского края именуемое далее «Работодатель», в лице представителя, директора Гололобовой Ирины Анатольевны, действующего на основании устава учреждения, с одной стороны, и работники учреждения, представляемые трудовым коллективом МБУК ГДК, в лице Лысенко Оксаны Геннадьевны, действующего на основании Положения, именуемый (ая) далее - «Представитель работников», с другой стороны, совместно именуемые - «Стороны».

* 1. Предметом коллективного договора (далее - договор) является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, правовыми актами органов местного самоуправления положения об условиях труда, в том числе его оплаты, занятости, условиях высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другие вопросы, определенные Сторонами.
	2. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.
	3. Во исполнение настоящего договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, графики сменности, должностные инструкции и т.п.) по согласованию с Представителем работников.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях, настоящим договором.

Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного договора, 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 её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения регулируется нормами ТК РФ.
2. Права и обязанности работника и работодателя устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации и Красноярского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, соглашениями, настоящим договором, трудовыми договорами, должностными инструкциями.
3. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается:
* лицам, уволенным с работы по любым основаниям, кроме совершения виновных действий, и возвратившимся в учреждение на вакантные должности в течение одного года со дня увольнения;
* лицам пенсионного и предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии).
1. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку и повышениеквалификации работников, обучение их вторым профессиям, а при необходимости — в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, установленных трудовым договором.

* 1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации высвобождаемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников проводится в течение двух месяцев с момента получения уведомления об увольнении под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателем в том же учреждении, с которым работник находится в трудовых отношениях.
	2. В случае реорганизации учреждения, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца работодатель направляет Представителю работников соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан также представить Представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

* 1. Помимо случаев, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников учреждения имеют:
* одинокие матери, воспитывающие ребенка до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, воспитывающие указанных детей без матери;
* лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии) и проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.10. В случае ликвидации учреждения или сокращения численности или штата работников по заявлению работника, предупрежденного о предстоящем увольнении, работодатель предоставляет высвобождаемому работнику на основании его письменного заявления время для поиска новой работы с сохранением заработной платы (не менее 4 часов в неделю).

* 1. При увольнении работника по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ и невозможности перевода с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, работодатель предлагает вакансии в других местностях в случае письменного обращения об этом работника.
	2. Лица, уволенные по сокращению численности или штата, в течение года со дня увольнения имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.
	3. В случае создания автономного учреждения путем изменения типа учреждения в состав наблюдательного совета включается Представитель работников.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и время отдыха в учреждении, в частности продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и работы, время перерывов в работе, выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию Представителем работников.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему договору и его и неотъемлемой частью (Приложение № 1).

3.2. Работодатель предоставляет работникам:

* ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней:
* ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях».
1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию Представителем работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
2. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней, осуществляемый Правительством Российской Федерации, обязателен для Работодателя.

Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходные дни на другие дни.

1. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может состоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы в случаях:

* смерть супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) - 3 дня.
* бракосочетание - 3 дня.
* рождение ребенка - 2 дня.
* сопровождение ребенка 1 сентября в первый класс - 1 день.
* выпускной ребенка в школе (детском саду) - 1 день.
* сезонные сельскохозяйственные работы -1 день.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании положения о новой системе оплаты труда работников учреждения (далее - Положение), принятого в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления:

Решение Назаровского городского Совета депутатов (в редакции решения от 15.10.201423-173) «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации г. Назарово Красноярского края»

Положение с приложениями к нему утверждается Работодателем по согласованию с Представителем работников, является неотъемлемой частью договора и приложением к нему ' Приложение № 2).

Положение размещается в доступном для работников месте.

1. Новая система оплаты труда работников учреждения (далее - новая система оплаты включает в себя следующие элементы оплаты труда:
* оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в договоре работника руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и заполняемой работы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), заработной платы, предусмотренных правовыми актами органов местного самоуправления.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

* по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей

и артистов вспомогательного состава»

* контролер билетов 4311 рубля;

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

* руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор, заведующий

костюмерной 6286 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

- администратор, художник декоратор, художник по свету, звукооператор, художник-модельер театрального костюма, концертмейстер по классу вокала, артист духового оркестра 8473 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

* заведующий отделом, заведующий художественно-оформительской

мастерской, заведующий художественно-постановочной частью, 11062 рублей

хормейстер, режиссер, балетмейстер, балетмейстер-постановщик,

дирижер

* по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

2 квалификационный уровень

- механик по обслуживанию звуковой техники 5435 рубля;

* по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным «ровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

•1 квалификационный уровень

* кассир - билетный 3828 рублей;

• по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы устанавливаются в следующем размере:

Художественный руководитель 11062 рублей

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, вышеуказанными правовыми актами органов местного самоуправления.

Виды и размеры компенсационных выплат указываются в трудовом договоре каждого работника.

1. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты стимулирующего характера:
* Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
* Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
* Выплаты за качество выполняемых работ.
* Персональные выплаты:

за квалификационную категорию;

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам 50% от оклада в течении 5 лет;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты.

* Выплаты по итогам работы.
1. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:
* руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
* остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

В учреждении может быть создан коллегиальный орган (комиссия, рабочая группа) по оценке результативности и качества труда работников учреждения, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

В состав коллегиального органа включается Представитель работников.

1. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, установленных в приложениях к Положению.
* Премии могут устанавливаться за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой 50, 55, 60 лет, присвоения почетного звания, награждением правительственной награды или почетной грамотой.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат:

* в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
* обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.
1. Заработная плата выплачивается дважды в месяц 25 числа каждого месяца срок выплаты заработной платы за I половину месяца и 10 числа следующего месяца - полный расчет за месяц. Выплата заработной платы путем перечисления денежных средств на банковские карты работников.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
2. Работникам учреждения по решению руководителя оказывается единовременная материальная помощь в связи:
* с бракосочетанием,
* рождением ребенка,
* с юбилеем,
* смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), Единовременная материальная помощь не является заработной платой. Ее размер не

может превышать трех тысяч рублей по каждому вышеуказанному основанию.

1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется

обеспечить:

* соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
* комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах;
* соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;
* своевременное проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;
* информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, средствах индивидуальной защиты;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;
* приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труд;.
* анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;
* расследование с участием Представителя работников и учет в установленном законодательством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;
* недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
* немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

1. Исходя из финансовых возможностей работодатель по согласованию с Представителем работников может устанавливать гарантии и компенсации, более благоприятные чем предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.
2. Работнику, совмещающему работу с обучением в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования, не имеющим государственной аккредитации, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ, предоставляются в полном объеме.
3. Работодатель обязуется не допускать случаев направления работников учреждения в командировки без возмещения им командировочных расходов.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Права и гарантии деятельности Представителя работников определяются ТК РФ, законом о профсоюзах, иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края. Уставом Российского профессионального союза работников культуры, соглашениями и настоящим договором.
2. Работодатель обязуется:
* безвозмездно предоставить Представителю работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также средства связи, необходимые нормативные правовые документы;
* предоставлять Представителю работников информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора;
* согласовывать локальные нормативные акты с Представителем работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
* освобождать от работы с сохранением среднего заработка Представителя работников на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, проводимых на локальном, территориальном и (или) краевом уровнях;
* предоставлять Представителю работников возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении, получать информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иных документов, необходимых для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, локальных актов;
* обеспечивать участие Представителя работников в рабочих группах и комиссиях, образованных в учреждении, а также включает Представителя работников в состав коллегиальных органов и аттестационной комиссии;
1. Представитель работников обязуется:
* осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов представителя работников, в том числе в судебных и иных государственных органах;
* осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, и локальных нормативных актов;
* участвовать в разработке локальных нормативны актов и их согласовании;
* при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур;
* оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь представителям работников;
* выполнять иные обязательства в соответствии с уставом.

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 ноября 2015г.

1. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается Сторонами на срок не более трёх лет.
2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.
3. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен Работодателем и

Представителем работников до сведения работников в течение дней после его подписания

путем ознакомления работника под роспись и размещения его в доступном для всех работников месте.

Стороны обязуются разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1. Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
2. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
3. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней после подписания.
4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим договором и приложениями к нему.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2. Положение об оплате труда работников с приложениями.

От работодателя: От работников:

Директор МБУК «ГДК» г. Назарово Представитель трудового коллектива

Красноярского края МБУК «ГДК» г. Назарово Красноярского края

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А. Гололобова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Г. Лысенко

 подпись фамилия и инициалы подпись фамилия и инициалы

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г. «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.