

«Утверждаю»

Директор

МКУК «ДК с. п. Эльбрус»

Чумак И. Ю.

« 01 » февраля 2017г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МКУК «ДОМ КУЛЬТУРЫ с.п. Эльбрус»  
на 2017 – 2020 годы**

« Утверждён »

Общим собранием работников МКУК

«Дом культуры с. п. Эльбрус»

Количество работников - 7 чел. 2017г.

Протокол № 1

## **1.Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении культуры - Дом культуры с. п. Эльбрус.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) Законов Российской Федерации (далее РФ). Кабардино-Балкарской республики, иных нормативно-правовых актов РФ и КБР, содержащих нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения культуры.
- работодатель в лице директора «ДК с. п. Эльбрус» - Чумак Ирины Юрьевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех

работников, для которых данные учреждения культуры являются основным местом работы.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

1.6. Руководитель обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с администрацией.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через администрацию сельского поселения:

- учет мнения администрации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 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;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

## **II. Трудовой договор.**

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 отраслевым, республиканским соглашениями, настоящим коллективным договором.

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 обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его 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).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 .Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.4.Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений.

### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять 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).

4.2. 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.

4.3.Стороны договорились, что:

4.3.1. 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 пред пенсионного 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.

4.3.2. 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.

### **V. Рабочее время, время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.1. Установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

Начало рабочего дня в 09:00, окончание рабочего дня в 18:00 ч. Перерыв с 13:00 до 14:00 ч. (ст. 100 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.3. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

5.5. Работодатель обязуется:

5.6. Предоставлять работникам освобождение от работы с сохранением заработной платы в следующих случаях (в рабочих днях):

- для сопровождения детей - первоклассников в школу - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с бракосочетанием - 5 дней;
- при праздновании юбилейных круглых дат - 1 день;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности - 2 дня;
- выпускной бал детей - 1 день.

5.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.8. 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.

5.9. В учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов, имеющих группу.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны договорились:

6.1.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ:

6.1.2. Работодатель обязуется премировать работников из фонда оплаты труда при наличии финансовых возможностей.

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

6.2. Стороны исходят из того, что:

6.2.1 .Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об отраслевой оплате труда работников государственных учреждений культуры (Постановление правительства КБР).

6.2.3. Установление систем оплаты труда работников осуществляется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

6.2.4. 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).

6.2.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя минимальные размеры базовых окладов (должностных окладов) заработной платы, повышающие

коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

6.2.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818..

6.2.8. При совмещении профессий, расширения зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной Трудовым договором, работнику производится доплата не более 50% от должностного оклада отсутствующего работника.

6.3. Заработка плата выплачивается работодателем два раза в месяц:

- аванс 15 числа за первую половину месяца;
- заработка плата не позднее 10 числа месяца следующего за расчетным за вторую половину месяца.

## VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обязуется оказывать из бюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам при наличии финансовых средств по следующим основаниям:

- в связи с уходом на пенсию, проработавшему в учреждении не менее 25 лет.
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения в порядке, установленном Федеральными законами;

7.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.2.4. В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного Фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

7.2.5. Поощрять работников за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 лет в связи с юбилейными датами в размере должностного оклада:

- 50, 55, 60, 70 - летие со дня рождения;

- Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 рабочих дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом оформлен в бумажном варианте.
- Представитель рабочего коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
- За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.