

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
МБУ «Музейно-выставочный комплекс» г. Лесного
на 2015 – 2017гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива
МБУ «Музейно-выставочный комплекс»
«20» апреля 2015 г. (протокол № 1)

От работодателя
Директор
МБУ «Музейно-выставочный комплекс»

От работников
Председатель профсоюзной
организации МБУ МВК



В.М.Кучур

Ю.В.Юхнина

«20» апреля 2015 г.

«20» апреля 2015 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
"Лесной центр занятости"

«29» мая 2015 г.

Запись за № 8-К

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключается на основании ст. 40 ТК РФ между Работодателем в лице директора МБУ «Музейно - выставочный комплекс» г. Лесного (далее МВК) и трудовым коллективом МВК в лице председателя профсоюзной организации (далее председатель ППО). Профсоюзный комитет профсоюзной организации МВК (далее профком) является выборным органом первичной профсоюзной организации, а также является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключений, дополнении и изменении коллективного договора. Председатель ППО действует без доверенности от профсоюзной организации и профсоюзного комитета. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания.

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

1.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по письменному согласованию с профкомом:

а) правила внутреннего распорядка;

б) положение об оплате и стимулировании труда Работников;

г) положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем и другие нормативные акты, предусмотренные ТК РФ.

1.7. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа МВК возможна только на основе социального партнерства, то есть коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов Работников и Работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

1.8. Права и обязанности Работодателя и Работника регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом МУ «Музейно - выставочный комплекс», Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.9. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия Коллективного договора любая сторона имеет право проявлять инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора (ст. 36 ТК РФ); ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и правовыми актами. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.12. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Работниками и Работодателем (ст. 51 ТК РФ).

1.13. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;

- уважение и учет интересов сторон, стремление к достижению компромисса;

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- полномочность представителей сторон;

- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;

- контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, дополнения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписывается сторонами и является основанием для издания приказа. Один экземпляр передается Работнику, второй хранится у Работодателя.
- 2.3. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия работы, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только в письменной форме по соглашению сторон (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора и норм труда Работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).
- 2.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с Уставом или положением учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией или перечнем работ, подлежащих выполнению по должности, на которую принимается Работник, инструкцией по охране труда и технике безопасности.
- 2.7. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.
- 2.8. Коллективный договор, соглашения, трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ).
- 2.9. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
 - 3.1. Работодатель определяет необходимость переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд МВК.
 - 3.2. В случае направления Работника для повышения квалификации в другую местность сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые; в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.
 - 3.4. Организовывать проведение аттестации Работников культуры (руководящих работников и научных сотрудников) в соответствии с Положением о порядке аттестации специалистов и руководящих работников областных государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области, по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о принятии решения по проведению в МВК мероприятий по сокращению численности или штата работников до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием причины высвобождения и перечня вакансий не менее чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производить с учетом предварительного письменного согласия профкома в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса.

4.4. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178, 180 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочей недели устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

5.2. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МВК, условиями трудового договора.

5.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

5.4. Работодатель вправе привлекать к работе в нерабочие и праздничные дни Работников МВК в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется согласно положению о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

а) в связи с переездом на новое место жительства — 1 календарный день
б) при призыве на срочную военную службу сына (опекаемого) или мужа, а также при встрече после прохождения срочной военной службы в рядах РА — 1 календарный день

в) в случае регистрации брака Работника — 2 календарных дня

г) на похороны близких родственников (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, супруги, бабушки, дедушки, внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общего отца или мать) братья и сестры) — 3-5 календарных дней (в городе — 3, за пределами города — 5)

д) в день рождения сотрудника МВК — 1/2 календарного дня.

е) мамам, имеющим детей - первоклассников — 1 сентября.

ж) мамам, имеющим детей - выпускников — 1 календарный день.

з) работнику в день его юбилея - 1 календарный день.

5.9. Члены коллектива освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований на время, необходимое для лечения или обследования, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время, при наличии

подтверждающих документов.

5.10. Работодатель обязан по письменному заявлению Работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

В других случаях отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по соглашению между работодателем и работником.

5.11. Работодатель обязан предоставлять работающим пенсионерам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда Работников и другие выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда, иными нормативными правовыми актами РФ и трудовым договором. Работникам МВК заработная плата перечисляется на счет банковской карты, указанный таким работником в письменном заявлении и поданным в бухгалтерию работодателя.

6.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца 16 и 30 (31) числа в денежной форме. За первую половину месяца выплачивается зарплата в размере не более 50% планового фонда заработной платы конкретного Работника при условии его фактической работы сначала месяца по день выплаты аванса. Если работник по какой-то причине в течение первой половины месяца не работал полностью или частично, то размер зарплаты подлежит корректировке.

Окончательный расчет за отработанный месяц производится в последний день месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. При отсутствии Работников (по болезни или иной причине) производить доплату за расширенную зону Работникам, выполнявшим свою и дополнительную работу. Размер доплаты определяется по соглашению между работодателем и работником.

6.4. Оплата труда за работу в ночное время производится в повышенном размере.

Каждый час работы с 22 часов до 6 часов оплачивается дополнительно в размере 35 % основной тарифной ставки или должностного оклада.

6.5. Работодатель имеет право производить выплаты стимулирующего характера Работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности и бюджетных ассигнований.

6.6. Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно ст. 153 ТК РФ с учетом всех доплат, надбавок и премий.

6.7. При наличии экономии фонда оплаты труда Работникам выплачивается премия.

6.8. Дополнительные виды поощрения Работников, отличившихся в трудовой и общественной деятельности, осуществляются при условии экономии фонда заработной платы по согласованию с Профсоюзным комитетом, награжденных:

Правительственными наградами	до 2000 рублей
Грамотой Губернатора области	до 1000 рублей
Грамотой главы администрации города	до 800 рублей
Грамотой отдела культуры	до 500 рублей
Значком «За достижения в культуре»	до 1000 рублей
Званием «Заслуженный работник культуры»	до 2000 рублей

6.9. Денежное вознаграждение в связи с выходом на пенсию (при условии увольнения) выплачивается Работникам, проработавшим в учреждениях культуры:

30 и более лет — 4000 рублей

от 20 до 30 лет — 3500 рублей

от 10 до 20 лет — 3000 рублей

от 5 до 10 лет — 2500 рублей

6.10. Выплачивать денежное вознаграждение Работникам учреждений культуры при достижении 50, 55 лет - женщинам и 50, 60 лет - мужчинам, а также за 25-летний стаж работы в культуре - до 3000 рублей.

6.11. Выплачивать денежное вознаграждение в честь Дня пожилого человека — 500 рублей.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь на погребение в размерах:

- а) если умерший являлся Работником учреждений отдела культуры или неработающим пенсионером, ушедшим на пенсию из учреждений отдела культуры - до 4000 рублей,
- б) если умерший являлся близким родственником Работника отдела культуры (муж, жена, родители, дети) - до 3000 рублей.

Во всех случаях помощь оказывается одному из родственников.

7.2. При наличии средств, по ходатайству профкома оказывает материальную помощь до 3000 рублей Работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

7.3. В соответствии с п. 4 ст. 7 Закона России от 14.07.1992 № 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании, работнику уволенному по п. 1 или п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ сохраняются на период трудоустройства (но не более чем на шесть месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право Работников МВК на здоровые и безопасные условия труда.

8.2. Проводить со всеми вновь поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счет МВК.

8.4. Обеспечивать Работников специальной обувью, одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Не допускать к работе лиц без прохождения предварительного медосмотра при приеме на постоянное место работы.

8.7. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

8.8. Обучать мерам пожарной безопасности Работников в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности.

8.9. Обеспечить организацию 2 раза в год Дней Здоровья.

8.10. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется не менее 0.2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.11. Работодатель и профком обязуются заключать ежегодно соглашение по охране труда.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно рассматривают все разногласия и конфликты, возникающие в период действия

коллективного договора в месячный срок.

9.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Работодатель обязуется:

- 10.1.** На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы 1% профсоюзных взносов и бесплатно перечислять их на расчетный счет ТОП г. Лесной РПРАЭП (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).
- 10.2.** Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).
- 10.3.** Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.
- 10.4.** Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки (ст. 377 ТК РФ).
- 10.5.** При награждении работника, члена профсоюза, наградами профсоюза — вносить сведения о награждении в раздел «Поощрения» трудовой книжки работника.
- 10.6.** Принимать локальные нормативные акты с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).
- 10.7.** Допускать в подразделения учреждения представителей профсоюза для ведения контроля за исполнением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ч.1 ст. 370 ТК РФ).
- 10.8.** В обходной лист, заполняемый работником при увольнении или переводе к другому работодателю, включить строку «профсоюз» с обязательным проставлением подписи председателя первичной профсоюзной организации (в целях оформления необходимых документов в профсоюзной организации и возврате имущества профсоюза членом профсоюза).
- 10.9.** Предоставлять гарантии членам профсоюза, членам выборных органов профсоюзных организаций, предусмотренным трудовым законодательством.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 4

ЛИСТОВ

Директор МБУ "МВК" В.И.И.

Дата " 20 / 12 / 15 г.

