

От работодателя:
Директор МБУК
«Центр развития и сохранения
национальных культур
«Малая Родина»»



/ Нимаева В.А.

От работников:
Заведующая районным
методическим центром

Цыдыпова Ц.Л. / Цыдыпова Ц.Л.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ И СОХРАНЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУР «МАЛАЯ РОДИНА»»

Утвержден на общем собрании
коллектива учреждения
« 11 » Сентября 2017г.
Протокол № 13

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Администрации муниципального образования «Мухоршибирский район»



№ 506 от 18.09.2017 г.
Цыдыпова Ц.Л.

1. Общие положения.

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр сохранения и развития национальных культур «Малая Родина» (далее по тексту - Центр «Малая Родина») являются:
- работодатель в лице Директора Центра «Малая Родина» Нимаевой Виктории Алексеевны;
 - работники Центра «Малая Родина» в лице их представителя - заведующей районным методическим центром Цыдыповой Цындымы Лыгденовны.
- 1.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.
- 1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ним экономические отношения, содержащие обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий, связанных с территориальными особенностями муниципального образования, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе взаимосогласованных интересов сторон.
- 1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Центра «Малая Родина» и обязателен для выполнения работодателем и работниками.
- 1.5. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.
- 1.6. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного их обсуждения на общем собрании работников Центра «Малая Родина».
- 1.8. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение его срока действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.
- 1.9. Стороны коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы всех работников Центра «Малая Родина», проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Центра «Малая Родина».
- 1.10. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работников Центра «Малая Родина», а также всех вновь поступающих работников, доводит совместно с работником кадровой службы до работников информацию о выполнении условий коллективного договора на общих собраниях работников.
- 1.11. В случае реорганизации представителя стороны коллективного договора его права и обязанности переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.
- 1.12. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечен при безусловном выполнении работниками Центра «Малая Родина» индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности результатов труда, сохранения рабочих мест, повышения материального благосостояния каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

- в порядке, установленном ТК РФ принимать необходимые меры для достижения стабильного финансового положения Центра «Малая Родина»;
- обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментами и т.д.;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- рассматривать заявления работников о выявленных нарушениях законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах работникам или их представителям.

Работники берут на себя обязательства:

- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Повышение профессиональной квалификации

2.1. Трудовые отношения в Центре «Малая Родина» регулируются:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, иным трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Республики Бурятия, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми органами местного самоуправления муниципального района;
- Уставом муниципального образования «Мухоршибирский район», Положением об Управлении культуры и туризма муниципального образования «Мухоршибирский район», Уставом Центра «Малая Родина».

2.2. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников Центра «Малая Родина», разрабатываются работодателем с учетом мнения работников.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией и сокращением численности и штатов рассматриваются с участием представителей работников.

2.4. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), а также на время выполнения определенной работы. Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.5. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в Центре «Малая Родина» не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

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

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, указанных в законодательстве.

2.8. Работникам, получившим уведомления об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ:

а) представляется свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

б) имеющим право на очередной отпуск предоставляется отпуск по личному заявлению;

в) выходное пособие выплачивается в размере, предусмотренном ст. 178 ТК РФ.

2.8. При проведении реорганизации и разовом высвобождении работников Работодатель предупреждает в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, а в случае массового увольнения работников - не позднее чем за 3 месяца в профсоюзный орган (при наличии) о возможности сокращения численности штатов.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

- проработавшие в Центре «Малая Родина» свыше 10 лет;

- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста.

2.10. Увольнение по пунктам 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивационного мнения профсоюзного органа (при наличии).

2.11. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет (одинокие женщины - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации Центра «Малая Родина». В случае ликвидации работодатель обязан принять меры по их трудоустройству.

2.12. За работниками, высвобожденными из Центра «Малая Родина» в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при улучшении финансово-экономического положения Центра «Малая Родина» и создании (восстановлении) новых рабочих мест.

2.13. Работодатель обеспечивает прохождение работниками повышения квалификации в сроки, соответствующие требованию профессии (должности) работника, с сохранением среднемесячной заработной платы.

2.14. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя из рекомендаций по результатам аттестации и потребностей личностного роста работника.

2.15. Работодатель обязан регулировать вопросы трудоустройства молодых специалистов, прибывших в Центр «Малая Родина», и по мере возможности обеспечивает предоставление им работы по полученной специальности.

3. Соблюдение режима труда и отдыха

3.1. Трудовой распорядок в Центре «Малая Родина» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения представителей работников. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до всех работников Центра «Малая Родина» на общем собрании.

3.2. Для всех работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя, а для женщин - 36 часов, если действующим законодательством не предусматривается более сокращенная ее продолжительность. При этом денежное содержание, заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12.00 до 13.00 часов.

3.5. Для работников Центра «Малая Родина» при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.6. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Всем работникам за работу в выходные и праздничные дни предоставляются отгулы согласно фактически отработанному времени.

3.8. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется основной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

К нему суммируется дополнительный оплачиваемый отпуск по Федеральному Закону «О государственных гарантиях и компенсациях лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» - 8 календарных дней.

Кроме того предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска:

I. для работников РОМЦ, народных коллективов:

- за работу с ненормированным рабочим днем в зависимости от стажа работы в КДУ и добросовестное исполнение трудовых обязанностей - от 3 до 16 календарных дней, в том числе:
 - от 3 лет до 5 лет - 3 календарных дня;
 - от 5 лет до 8 лет - 5 календарных дней;
 - от 8 лет до 10 лет - 10 календарных дней;
 - от 10 лет до 15 лет - 15 календарных дней;
 - св. 15 лет - 16 календарных дней.

II. для работников КДУ:

- за работу с ненормированным рабочим днем в зависимости от стажа работы в КДУ и добросовестное исполнение трудовых обязанностей - от 3 до 16 календарных дней, в том числе:
 - от 3 лет до 5 лет - 3 календарных дня;
 - от 5 лет до 8 лет - 5 календарных дней;
 - от 8 лет до 10 лет - 10 календарных дней;
 - от 10 лет до 15 лет - 15 календарных дней;
 - св. 15 лет - 16 календарных дней;

III. для работников бухгалтерии: предоставляется дополнительный отпуск в зависимости от стажа продолжительностью:

- от 3 лет до 5 лет - 3 календарных дня;
- от 5 лет до 8 лет - 5 календарных дней;
- от 8 лет до 10 лет - 10 календарных дней;
- от 10 лет до 15 лет - 15 календарных дней;
- св. 15 лет - 16 календарных дней.

IV. Водителям в зависимости от общего стажа работы за ненормированный рабочий день:

- от 5 до 10 лет - 3 календарных дня;
- от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;
- свыше 15 лет - 10 календарных дней.

3.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым Работодателем по согласованию с представителями работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начало отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в Центре «Малая Родина».

3.11. Супругам, родителям и детям, работающим в Центре «Малая Родина», предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительностью, то другой может взять соответствующее количество дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.12. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.13. Работодатель предоставляет краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- со свадьбой детей работника – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников - 5 календарных дней;
- с рождением ребенка - 3 календарных дня (отцу);
- с юбилейными датами самого работника (50 лет, 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины) – 3 календарных дня.

3.13. Работникам могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в случаях, установленных действующим законодательством.

4. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

4.1 Работодатель:

- принимает необходимые меры по обеспечению устойчивости работы Центра «Малая Родина» и формированию фонда оплаты труда работников Центра «Малая Родина»;

- предусматривает при формировании фондов оплаты труда средства на выплату премий, оказание материальной помощи, установление надбавок за напряженность, сложность, высокие достижения в труде и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- производит своевременную индексацию заработной платы (денежного содержания) работникам Центра «Малая Родина» в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Размер должностного оклада, размеры и порядок установления надбавок и иных выплат к должностному окладу работника определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с действующим законодательством и положением об оплате труда.

4.3. Об изменениях оплаты труда, о введении, замене и пересмотре норм оплаты труда Работодатель извещает работников не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель вправе при необходимости поручить работникам выполнение дополнительных работ в соответствии с квалификацией и способностями.

При совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата в размере от 50% до 100% должностного оклада временно отсутствующего работника.

4.4. В пределах установленных фондов оплаты труда производится премирование работников по итогам года в зависимости от стажа работы.

В пределах установленных фондов оплаты труда предусматривается оказание материальной помощи работникам Центра «Малая Родина»:

- по болезни и потере близких родственников в размере 3 тыс. руб.;
- за сложность, напряженность, высокие достижения в труде работникам от 10% до 50% должностного оклада.

4.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Центре «Малая Родина» за ним сохраняется его прежний заработок в течение 2 месяцев со дня перевода.

4.6. Оплата простоев не по вине работника, если он в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), производится в соответствии с действующим законодательством в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

4.7 Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 15 и 30 (31) числа каждого месяца. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные им счета в банках.

4.8. Заработная плата за время отпуска оплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения отпускных выплат.

5. Социально-трудовые гарантии работников

5.1. Работодатель и работники совместно управляют средствами государственного социального страхования.

5.2. При наличии средств Работодатель:

- производит выплату единовременного пособия при выходе на пенсию по возрасту работникам в размере 2 должностных окладов;
- поощряет работников за безупречный труд в Центре «Малая Родина» и в связи с юбилейными датами:

- 50-летием – в размере 3000 рублей;

- 55-летием (женщин) в размере 5000 рублей;

- 60-летием (мужчин) в размере 5000 рублей.

5.3. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

5.4. Работодатель представляет дополнительный день отдыха в первый и последний день каждого учебного года женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) и в выпускных классах (9 и 11 классы).

6. Охрана труда и здоровья работников

6.1. Работодатель обеспечивает работников производственными и бытовыми условиями в соответствии с действующими нормами.

6.2. В случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после официального предварительного письменного уведомления Работодателя о принятом решении. При этом за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.3. План мероприятий по охране труда разрабатывается Работодателем и прилагается к коллективному договору.

6.4. Работодатель не реже 1 раза в год обеспечивает инструктирование работников правилам техники безопасности, а для вновь поступающих работников проводит вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте.

6.5. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации.

6.6. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», организует персонифицированный учет и осуществляет контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

7. Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон.

7.2. При изменении структуры Центра «Малая Родина» коллективный договор сохраняет свою юридическую силу.

7.3. Итоги выполнения коллективного договора подводятся на собрании коллектива 1 раз в год.

7.4. Работодатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективности договора.

7.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

МБУК
«Центр развития и сохранения
национальных культур
«МАЛАЯ РОДИНА»
с. Мухоршибирь
(адрес заявителя)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Администрация муниципального образования «Мухоршибирский район»
(полное наименование органа, предоставляющего государственную услугу)
сообщает, что коллективный договор между работниками и работодателем
МБУК «Центр развития и сохранения национальных культур «МАЛАЯ РОДИНА»
(полное наименование коллективного договора)
Зарегистрирован 18 сентября 2017 года
(дата регистрации)
Регистрационный номер № 506

При регистрации коллективного договора не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заместитель руководителя администрации
муниципального образования
«Мухоршибирский район»



М.В. Богомазова

Регистрационная карта коллективного договора

Регистрационный номер коллективного договора	18.09.2017г №506	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	82	Номер регистрационного дела	№506	Наименование субъекта Российской Федерации	Республика Бурятия	Наименование села	с. Мухоршибирь	Наименование вида экономической деятельности	92.5 Прочая деятельность в области культуры	Организованно правовая форма организации	МБУК «Центр развития и сохранения национальных культур «Малая Родина»	Наименование собственности организации	Муниципальная
Дата заключения коллективного договора	11.09.2017г	Дата начала действия коллективного договора	11.09.2017г	Дата окончания действия коллективного договора	10.09.2020г	Дата действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора		3 года					
<p>От работников: Цыдыпова Ц.Л.</p> <p>От работодателей: Директор Нимаева В.А.</p> <p align="center">Стороны коллективного договора, представители:</p>															
Р	Рабочее время	40 – часовая рабочая неделя для всех работников, 36- часовая рабочая неделя для женщин													
А	Оплата труда	Производится согласно положения по оплате труда работников учреждения и в соответствии с принятыми нормативно- правовыми актами РФ и РБ, а также нормативно- правовыми актами МО «Мухоршибирский район»	Минимальная тарифная ставка (оклад)	-	Порядок Индексации	-	Надбавка к тарифным ставкам	-	Доплаты к тарифным ставкам	-					
З															
Д															
Е															
Л															
Ы	Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска													
36 к.дней работникам	На работах с вредными или опасными условиями труда	На работах с ненормированным рабочим днем	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.												