Работодатель Работники

В лице директора в лице

Директор МБУК «РЦКиД» председателя ПК МБУК «РЦКиД»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/М.Е.Михайлова/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г.

**Коллективный договор**

Муниципального бюджетного учреждения культуры

Лихославльского района

«Районный центр культуры и досуга»

(МБУК «РЦКиД»)

Принят на общем собрании трудового коллектива 28.12.2018 г.

с «09» января 2019 г. до «31» декабря 2021 г.

Согласовано:
председатель комитета

по делам культуры

администрации Лихославльского района

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Д.Д.Баженова

09 января 2019 года

**1.  Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры Лихославльского района «Районный центр культуры и досуга» (далее МБУК «РЦКиД») и заключаемым  между работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).
	2. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБУК «РЦКиД» в лице директора  Михайловой Екатерины Викторовны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и профсоюзного комитета  МБУК «РЦКиД» в лице ее представителя, председателя профсоюзного комитета (далее ППК), именуемой в дальнейшем  «Профсоюзный комитет».
	3. Предметом настоящего договора являются  преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.
	4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя.
	5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, областными соглашениями.
	6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования, органа управления организацией, расторжения трудового договора (контракта) с работодателем.
	7. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу  с момента подписания и действует до  31 декабря 2021 года.
	8. Одностороннее расторжение коллективного договора не допускается.
	9. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Для осуществления контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую имеющуюся у них информацию.

 **2.  Оплата труда**

         2.1.  Работодатель обязуется производить оплату труда работников в строгом соответствии с действующим законодательством (ст.131, 132; 136-158 ТК РФ).

Должностные оклады руководителей и работников устанавливаются штатным расписанием, утвержденным директором МБУК «РЦКиД», в соответствии с должностью, квалификацией работника, установленными ЕТС и условиями трудового договора.

Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников.

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Тверской области.

2.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

 24 числа каждого месяца – аванс;

9 числа месяца, следующего за расчетным – оставшаяся часть заработной платы.

Оплата труда производится по трудовым договорам и дополнительным соглашениям.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Постановлением главы администрации Лихославльского района от 18.09.2017г. №315 «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры Лихославльского района Тверской области», «Положениемоб оплате и стимулировании труда работников МБУК «РЦКиД», на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБУК «РЦКиД» в пределах фонда заработной платы при наличии финансовых средств.

 Стимулирующие выплаты и вознаграждения исчисляются как в абсолютной величине, так и в процентном соотношении от фактического оклада, установленного в соответствии со штатным расписанием МБУК «РЦКиД» и распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

 2.5. Из фонда экономии оплаты труда учреждения или из собственных средств каждого структурного подразделения, работникам может быть выплачена материальная помощь. Размер материальной помощи определяется индивидуально и не может превышать разовой выплаты в размере месячного оклада специалистам и одной тысячи пятьсот рублей техническим сотрудникам МБУК «РЦКиД», при условии, что стаж работы технических служащих не менее одного года.

 Решение о её размерах принимает директор МБУК «РЦКиД» на основании письменного заявления работника (предоставленного в течение 3-х месяцев с момента наступления события), с учётом мнения профсоюзного комитета. Материальная помощь предоставляется в следующих случаях:

* В связи с длительной болезнью;
* В связи с регистрацией брака;
* В связи с рождением ребенка;
* В связи с исполнением 25,30,35,40,45,50, 55, 60 лет;
* В связи со смертью близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
* При увольнении в связи с уходом на пенсию;
* В связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами работника.

 Директору МБУК «РЦКиД», заместителям директора материальная помощь выплачивается один раз в год из бюджетных средств МБУК «РЦКиД» в размере месячного оклада.

* 1. Премия выплачивается по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в соответствии с «Положениемоб оплате и стимулировании труда работников МБУК «РЦКиД», на основании приказа директора МБУК «РЦКиД».

2.8. Работа в ночное время (с 22.00. часов до 06.00. часов) техперсонала оплачивается в размере 20% от должностного оклада.

2.9. Для сторожей введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - квартал.

 2.10. За работу специалистов и творческих работников в выходные и не рабочие праздничные дни по желанию работника предоставляются отгулы в размере двух дней за праздничный день и один день за обычный выходной, либо производится оплата в соответствии с ТК РФ.

 2.11 За работу в режиме гибкого графика и перевозку людей установить водителю ежемесячную доплату - 25% от оклада.

 **3.   Режим труда и отдыха**

  Режим труда и отдыха предусматривает продолжительность:

* для работников МБУК «РЦКиД» и Калашниковского Дворца культуры им. В.И. Ленина - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями не более 40 часов в неделю;
* для работников сельских филиалов МБУК «РЦКиД» - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, для мужчин не более 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов  в неделю.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, режим работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБУК «РЦКиД», которые утверждаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

 Привлечение к  работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника, по письменному распоряжению работодателя.      Без их согласия работники привлекаются к работе в выходные и праздничные нерабочие дни  в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

 Для работников, у которых по условиям работы не может быть установлена еженедельная или ежемесячная продолжительность рабочего времени (сторожа) устанавливается суммированный учет рабочего времени, с предоставлением выходных дней по скользящему режиму в соответствии с  графиком  сменности сторожей. Учетный период – квартал. Графики  доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

                     Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их письменному заявлению.

          Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью – 28 календарных дней, инвалидам не менее 30 календарных дней, работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

 В  МБУК «РЦКиД»  устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск специалистам и творческим работникам:

- работникам, имеющим стаж работы в МБУК «РЦКиД»:

* От 3 до 5 лет  - 2 календарных дня;
* От 5 до 10 лет – 4 календарных дней;
* От 10 до 15 лет – 6 календарных дней;
* Свыше 15 лет – 8 календарных дней;
* Директору МБУК «РЦКиД» - 8 дней.

        По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы  по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

 Отпуска работникам предоставляются с учетом особенностей и творческо-производственных потребностей МБУК «РЦКиД».

Работникам , нуждающимся в санаторно-курортном лечении, при выделении санаторной путёвки очередной отпуск предоставляется вне зависимости от графика отпусков.

 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по желанию работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 дней календарных дней.

*Обязательства профсоюзного комитета*: осуществлять контроль над соблюдением законов о труде и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

*Обязательства работников*: строго соблюдать и выполнять правила внутреннего трудового распорядка.

**4. Социальные гарантии и льготы для работников**

                Работодатель  и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

                Обеспечивать  права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством РФ.

                Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей  использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

               Профсоюзный комитет осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путёвки  по оздоровлению детей, проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения работодателю  о мерах по снижению заболеваемости,  улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

 Работодатель обязуется:

               своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного пенсионного, медицинского и социального страхования;

               вести  персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников;

 в пределах и при наличии необходимых денежных средств оказывать единовременную материальную помощь в размере ставки минимальной оплаты труда в следующих случаях:

* родственникам работника МБУК «РЦКиД» в связи с его смертью, если он в момент смерти состоял в трудовых отношениях с МБУК «РЦКиД».
* родственникам работника ветерана в связи с его смертью при условии, что стаж работы в МБУК «РЦКиД» составляет не менее 20 лет.
* работникам, пострадавшим от несчастного случая при выполнении своих должностных обязанностей, при отсутствии вины самого работника.
* работникам в связи с выходом на пенсию и прекращением работы в МБУК «РЦКиД».

Предоставление материальной помощи осуществляется на основании заявления родственников (наследников первой очереди) умершего работника. К заявлению прилагается нотариально заверенная копия свидетельства о смерти.

Предоставление материальной помощи работнику, пострадавшему от несчастного случая при выполнении своих должностных обязанностей, осуществляется на основании заявления и наличии акта, подтверждающего случай производственного травматизма.

**5. Обязательства профсоюзного органа**

Профсоюзный комитет действует в МБУК «РЦКиД» на основе Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

       Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает  на себя обязательства:

               Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством РФ, Уставом работников культуры,  отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

               Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, повышению эффективности работы работодателя.

               Требовать от членов коллектива соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и правила пожарной безопасности.

               Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда,  другим вопросам.

 Участвовать  в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации по вопросам затрагивающим интересы работников.

               Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

 Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

               Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени  работников предъявлять работодателю требования, в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

               Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

          Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

               Контролировать использование персональных данных работников.

               Оказывать материальную помощь в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

          Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве.

          Избирать уполномоченных по охране труда, по социальному страхованию и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда коллективного договора.

***Гарантии профсоюзной деятельности***

Деятельность профсоюзной организации и её взаимоотношения с работодателем осуществляются в соответствии со ст.371-377 ТК РФ.

Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия» обеспечивает безналичное удержание профсоюзных взносов из зарплаты членов профсоюза по их личным заявлениям.

**6. Права сторон и ответственность**

Каждая из сторон вправе внести для рассмотрения и включения в коллективный договор в порядке изменений и дополнений любой вопрос, не урегулированный в договоре.

Изменения и дополнения в коллективный договор принимаются на собрании трудового коллектива, оформляются в письменном виде и вступают в силу с момента их принятия или с даты, определённой сторонами.

Ответственность за выполнение установленных в коллективном договоре льгот и гарантий возлагается на работодателя и профсоюзный комитет.

Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора.

**7. Заключительные положения**

Работодатель обязуется рассмотреть предложения и критические замечания, поступившие от работников в ходе обсуждения проекта коллективного договора, принять по ним решения, определить сроки их выполнения.

Лица, виновные в нарушении и невыполнении настоящих обязательств, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.