

Представитель работодателя -

Директор
МБУК «ДКМ»

С.В.Гусева

« 28 » декабря 2016 г.



Представитель работников -

Павлова Н.В.

« 28 » декабря 2016 г.

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to N.V. Pavlova.

**Коллективный договор муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Дзержинский краеведческий музей»
на 2017 – 2019 годы**

Принят на общем собрании трудового коллектива
протокол №2 от 20.12.2016 г.

Зарегистрирован в администрации города Дзержинска



1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами федерального и регионального уровней и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работниками организации (далее - работники организации) с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дзержинский краеведческий музей» в лице директора Гусевой Светланы Викторовны именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работниками», в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – Павловой Ниной Владимировной, избранной на общем собрании работников, далее «Представитель».

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- учитывать мнение Представителя по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 2017 года. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда осуществляется на основании Положения О системе оплаты труда работников МБУК «Дзержинский краеведческий музей» (МБУК «ДКМ») в новой редакции, утвержденного приказом директора № 43 от 25.09.2014 года.

2.2. Минимальная месячная заработная плата работников, отработавших за этот период времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.3. Заработная плата выплачивается 6 и 20 числа каждого месяца путем перечисления на банковский счет, указанный работником с обязательной выдачей работникам расчетных листов по форме, утвержденной работодателем с учетом мнения представительного органа работников. (Форма расчетного листа прилагается). При совпадении установленного дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

2.4. Система оплаты труда включает в себя:

- оплату труда по тарифным ставкам, должностным окладам, выплату надбавок и доплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством за отклонение от нормальных условий труда, стимулирующего характера, выплату премии за текущие результаты финансово-хозяйственной деятельности (месяц, квартал) и по результатам работы за год,- выплату вознаграждения за выслугу лет в соответствии с Положением О системе оплаты труда работников МБУК «Дзержинский краеведческий музей» (МБУК «ДКМ») в новой редакции, утвержденного приказом директора № 43 от 25.09.2014 года.

2.5. При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.6. Оплата за сверхурочную работу, время простоя не по вине работников, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере, предусмотренном законодательством .

3. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

3.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, изменению режима работы предприятия, переобучению работников и т. д.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца представлять Представителю проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3. Не допускать массового (свыше 10%) сокращения численности работников. Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации предприятия) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с Центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.

3.5. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 Трудового кодекса РФ.

3.6. Стороны договорились о том, что:

3.6.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

3.6.2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается

3.7. Установить временно и частично безработным материальную компенсацию в размере минимальной заработной платы ежемесячно в соответствии с Указом Президента РФ от 21.04.93г. № 471 "О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан Российской Федерации".

3.8. Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;

- в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

3.9. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ).

4.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников организации.

5.2. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.4. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. (Ст.123 Трудового кодекса РФ).

5.5. За ненормированный рабочий день дополнительные отпуска предоставляются следующим работникам:

- директору	7 дней;
- заместителю директора	5 дней;
- главному хранителю фондов, заведующему филиала	3 дня.

5.6. Работники организации освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением среднего заработка при:

- заключении брака самого работника	5 дней;
- заключении брака детей	3 дня;
- проводах сына в армию	2 дня;
- началом учебного года (1-4 класс)	1 день
- смерти близких родственников	3 дня;
- переезде на новую квартиру	2 дня.

5.7. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней. (Ст.128 Трудового кодекса РФ).

Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

5.8. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска. (Ст.116–119 Трудового кодекса РФ).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

6.3. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) на основании Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями).

6.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов организации.

6.5. Организовывать и проводить медицинские осмотры работников организации.

6.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств, в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормами из собственных средств организации.

6.7. За счет средств организации осуществлять обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.8. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и в том числе:

- а) ограничение применения их труда в ночное время;
- б) осуществление комплекса мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;

6.9. Обеспечивать условия труда молодежи и в том числе:

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда и отдыха.

6.10. Обеспечивать гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в надлежащем размере перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. Работодатель обязуется:

- оказывать помощь семьям умерших работников в организации похорон в размере оклада;
- оказывать помощь работнику в случае смерти близких родственников в организации похорон в размере 50% от оклада;
- оказывать помощь работнику в случае его свадьбы в размере оклада;
- оказывать помощь работнику в случае свадьбы детей в размере 50% от оклада;
- оказывать помощь работнику в случае рождения ребенка в размере оклада;
- оказывать помощь работнику в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет) в размере 50% от оклада.

7.3. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду, в том числе на всех видах городского транспорта, кроме частного такси;
- расходы по найму жилого помещения: (без предоставления подтверждающих документов - в размере до 700 (Семьсот) рублей в сутки; при наличии подтверждающих документов - по фактическому расходу (в пределах стоимости стандартного номера);
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 100 (Сто) рублей в пределах Нижегородской области (кроме городов: Дзержинск, Нижний Новгород); до 700 (Семьсот) рублей за пределами Нижегородской области.

Размер возмещения дополнительных расходов (суточных), связанных с проживанием вне места постоянного жительства за пределами Нижегородской области, определяется работодателем.

8. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

8.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

8.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

Расчетный листок

Имя:		Наименование учреждения	
Плате:		должность	
Облагасмый доход:	на "себя"	на детей	имущественных
по вычетов по НДФЛ:			

Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислений							2. Виды удержаний		
3. Начислено							Всего удержано		
4. Выплачено							4. Выплачено		
5. Натуральных доходов							Всего выплат		
6. Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		

Пронумеровано, прощито и опечатано
9 (девятъ) листов

Директор

С.В. Гусева

10 январа 2017 г.

