

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель Красноярской краевой организации Российского профессионального союза работников культуры</p> <p>_____ О.А.Гаговская «__» _____ 2013 г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО Министр культуры Красноярского края</p> <p>_____ Е.Г. Паздникова «__» _____ 2013 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ ДОД «Новоенисейская Детская художественная школа» г. Лесосибирска</p>  <p>_____ Н.Т. Казаченко «__» _____ 2013 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Председатель Профсоюзного комитета МБОУ ДОД «Новоенисейская Детская художественная школа» г. Лесосибирска</p> <p>_____ С.В. Пуренко «__» _____ 2013 г.</p>
--	--	--	---

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТЕЙ «НОВОЕНИСЕЙСКАЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА
г. ЛЕСОСИБИРСКА»**

Лесосибирск 2013

Содержание

Раздел 1. Общие положения.	с.3
Раздел 2. Обязательства сторон.	с 5
Раздел 3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.	с.6
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	с.9
Раздел 5. Оплата труда.	с.11
Раздел 6. Охрана труда.	с.14
Раздел 7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.	с.16
Раздел 8. Профессиональное обучение, аттестация работников.	с.18
Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.	с.19
Раздел 10. Порядок рассмотрения трудовых споров.	с.20
Раздел 11. Контроль над выполнением коллективного договора.	с. 20

Приложения:

Приложение №1. «Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска»»;

Приложение №2. «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск»;

Приложение №3. «Положение о ненормированном рабочем дне»;

Приложение №4. «Положение о премировании, единовременных выплатах и материальной помощи работникам МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска»;

Приложение №5. Положение об оплате труда работников МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска»»;

Приложение №6. «Перечень профессий и должностей работников МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска»», имеющих право на бесплатное обеспечение моющими и обеззараживающими средствами»;

Приложение №7. «Перечень должностей и профессий работников МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска»», имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-экономические отношения между работодателем и работниками в муниципальном бюджетном образовательном

учреждении дополнительного образования детей «Новоенисейская детская художественная школа г. Лесосибирска» (далее Учреждение).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска в лице директора Казаченко Н.Г., именуемой далее Работодатель, и работники МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска, в лице председателя профсоюзного комитета Учреждения Пуренко Светланы Викторовны.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). В случае ликвидации (реорганизации) профсоюза его права и обязанности в качестве одной из сторон Договора переходят к другому выборному органу, уполномоченному коллективом.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Договор заключен в целях создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе. Предметом настоящего Договора являются гарантии и льготы, предоставленные работодателем в соответствии с законодательно установленными положениями об условиях труда и его оплаты.

1.6. Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Красноярского края от 31.03. 2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве», Решением городского Совета «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры г. Лесосибирска, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда» от 17.05.2012 №247, Постановлением администрации г. Лесосибирска «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры» от 31.05.2012 № 925, Постановлением администрации г. Лесосибирска «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» от 18.05.2012 № 842, Постановлением администрации г. Лесосибирска «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры» от 31.05.2012 № 926, Постановлением администрации г. Лесосибирска «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры» от 31.05.2012 № 924 и иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.7. Стороны обязаны предпринимать меры по улучшению условий действующего Договора и в случае изменения нормативных актов, улучшающих положение трудящихся, принимать меры к замене соответствующих норм Договора на новые в установленном порядке.

1.8. Договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания.

1.9. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основании взаимной договоренности, оформленной совместным решением представителей работников и работодателя.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.10. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств. В случае невозможности исполнения одной из сторон какого-либо пункта Договора, она извещает вторую заинтересованную сторону о сложившейся ситуации. Разногласия рассматриваются согласно нормам ТК РФ.

1.11. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению или изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора или от выполнения принятых на себя обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст.ст.54, 55 ТК РФ).

1.12. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.13. При реорганизации или ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации.

1.14. Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения Работников в течение месяца с момента его подписания.

1.15. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

Перечень локальных нормативных актов:

- Положение об оплате труда работников учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положением о ненормированном рабочем дне;
- Соглашение по охране труда;
- Должностные инструкции.

1.15. Все локальные нормативные акты и документы по вопросам труда, систем его оплаты, введения (изменения) форм материального стимулирования, надбавок, других форм выплат утверждаются администрацией Учреждения по согласованию с профкомом и вводятся в действие на основании совместного

решения сторон без утверждения на собрании трудового коллектива (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

2. Обязательства сторон

2.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения Учреждения;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников;
- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- обеспечить рабочие места работников Учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профкома ЦБС о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах предусмотренных настоящим Договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2. Профком обязуется:

- способствовать успешной деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

– контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

2.3. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них по трудовому договору, должностным инструкциям;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество организации Учреждения и бережно относиться к имуществу других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Содержание трудового договора - права и обязанности работника, права и обязанности работодателя по вопросам трудовых отношений определяется ст. 57 ТК РФ.

По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные:

- локальными нормативными актами;
- коллективным договором

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим Договором. Руководитель должен вести переговоры о заключении трудового договора с каждым членом трудового коллектива.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.3. При заключении срочного трудового договора в договоре указываются конкретные причины, обуславливающие срок, на который он заключен (согласно ст. 59 ТК РФ).

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней

работе. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.5. По соглашению сторон в трудовой договор может быть включен испытательный срок (ст.70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать 3 месяцев. В период испытательного срока на работника распространяются все положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов (положение по оплате труда), коллективного договора.

3.6. Трудовой договор может быть, в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

3.6.1. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3.6.2. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.6.3. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета Учреждения.

3.7. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом:

- в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 закона РФ «О занятости населения в РФ»);

- Профкому Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников, соответственно, не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п.2 Федерального Закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

3.9. Работодатель обязан представить профсоюзному комитету Учреждения не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а также осуществлять персональное предупреждение работников об увольнении не менее чем за два месяца.

3.10. Увольнение по сокращению численности (штата) работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.10.1. Работодатель в течение двух месяцев предоставляет высвобождаемым работникам не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы.

3.10.2. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- отказ от совмещения должностей;
- досрочное назначение пенсии сокращенных работников предпенсионного возраста (за два года до достижения ими пенсионного возраста) с их согласия;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введения режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях.

3.10.3. В случае появления вакантных мест Работодатель в первую очередь производит прием работников, уволенных в связи с сокращением численности (штатов).

3.11. 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).

3.12. Не подлежат увольнению по сокращению штатов при любом экономическом состоянии учреждения, за исключением ликвидации организации, следующие категории работников:

- работники в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- работники, пребывающие в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- беременные женщины и женщины, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающие инвалиды;
- лица, получившие трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном учреждении;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста.

3.12. 1. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации Учреждения, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.12.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ).

3.14. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- семейные работники - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, совмещающие работу с обучением, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим труда и отдыха регулируется законодательством Российской Федерации о труде, регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска, утвержденными Работодателем по согласованию с профкомом и настоящим разделом Договора. Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска являются неотъемлемой частью данного Договора (Приложение №1).

4.2. Женщинам, работающим в Учреждении, установлена 36-часовая рабочая неделя согласно ст. 320 Трудового кодекса РФ. Мужчинам установлена 40-часовая рабочая неделя.

4.3. В Учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3.1. Для педагогического персонала устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

4.4. Для отдельных работников, учитывая необходимость привлечения их к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается особый режим работы - ненормированный рабочий день, регулируемый «Положением о ненормированном рабочем дне в МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска (Приложение №3). Этим работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с «Правилами и порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета» от 05.06.2008:

- руководители (директор, зам. директора,) –14 к. д.

Полный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ДОД НДХШ Лесосибирска (Приложение №2).

4.5. Привлечение работников к работе сверхурочно, в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения или устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных подразделений.

4.6. Не допускается привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов.

4.6.1. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.7. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 119 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью до 14 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

4.8.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - продолжительностью 56 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ),

4.9. Ежегодно Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников Учреждения очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, при этом одна из частей не должна быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.9.1. В случае если работник не использовал отпуск в течение года по производственным причинам, ему предоставляется возможность использовать его на следующий год по согласованию с профсоюзным комитетом и с оформлением приказа (ст. 122, 124 ТК РФ).

4.9.2. В случае если возникает производственная необходимость отзыва работника из очередного отпуска на работу, решение принимается по согласию работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ работника (по любой причине) от выполнения требования Работодателя о выходе на работу до окончания отпуска не является нарушением трудовой дисциплины.

4.9.3. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

4.10. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется следующим категориям работников: женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам; ветеранам боевых действий; ветеранам труда; участникам ликвидации чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986-1990 годах; работникам, обучающимся в школе рабочей молодежи; лицам моложе 18; лицам, имеющим профессиональное заболевание или получившим увечье на производстве в результате несчастного случая; лицам, награжденным знаком «Почетный донор».

4.11. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и успешно обучающимся в этих учреждениях, в случаях, предусмотренных ст.173 Трудового кодекса РФ, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска.

4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (юбилей члена семьи, проводы сына на службу в армию, развод, и т.п.) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.13. По договоренности между работником и Работодателем отпуск без сохранения заработной платы может быть впоследствии отработан. Соглашение об отработке и сроки отработки могут оформляться как при предоставлении отпуска, так и впоследствии.

4.14. Изменение режима рабочего времени и отдыха производится работодателем по согласованию с профкомом. Работники предупреждаются об этом не позднее, чем за два месяца.

5. Оплата труда.

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании положения о новой системе оплаты труда работников учреждения (далее – Положение), принятого в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления: Решением городского Совета «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников

муниципальных бюджетных учреждений культуры г. Лесосибирска, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда» от 17.05.2012 №247, Постановлением администрации г. Лесосибирска «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры» от 31.05.2012 № 925, Постановлением администрации г. Лесосибирска «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» от 18.05.2012 № 842, Постановлением администрации г. Лесосибирска «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры» от 31.05.2012 № 926, Постановлением администрации г. Лесосибирска «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры» от 31.05.2012 № 924

5.1.1. Оплата труда работников Учреждения производится в виде заработной платы и включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты, которые устанавливаются настоящим коллективным договором, положением по оплате труда работников Учреждения (приложение № 5), трудовыми договорами работников.

5.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

- должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников", 4 квалификационный уровень - 4607 рублей;

5.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

- Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 1 квалификационный уровень - 2140 рубля;
- Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 1 квалификационный уровень - 2375 рубля;

- Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 2 квалификационный уровень - 2610 рублей;

5.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

- должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 1 квалификационный уровень - 1839 рублей;

5.1.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера МРОТ, а также размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением.

5.2. Заработная плата перечисляется на банковскую пластиковую карточку или сберегательную книжку работника (в банк по выбору работника). Работодатель обеспечивает условия для получения работниками денежных средств по пластиковым карточкам на условиях беспроцентного обслуживания.

5.3. Выплата заработной платы производится дважды в месяц. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: не позднее **6** и **21** числа каждого месяца. При выплате заработной платы Работодатель обязан выдать каждому работнику расчетный лист с указанием всех начислений и вычетов.

5.3.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 Трудового кодекса РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.3.2. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

5.3.3. Оплата очередного отпуска работника, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком отпусков, производится не позднее, чем за 3 дня до его ухода в отпуск. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.4. Заявления работников о правильности расчетов заработной платы рассматриваются в срок, не превышающий 2 рабочих дня.

5.5. Оплата труда работников за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего по болезни, или находящегося в административном отпуске, работника осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон, в размере до 100 % должностного оклада.

5.6. При временном использовании работника на нижеоплачиваемой работе по производственной необходимости и с его согласия труд работника оплачивается не ниже, чем на прежней должности с учетом проводимой индексации (увеличения оклада и оплаты труда) в этот период.

5.7. На работников, работающих на условиях совместительства, распространяются все условия оплаты труда, определенные на основных работников.

5.8. Работодатель информирует профсоюзный комитет Учреждения о намечаемых изменениях существующих условий оплаты труда не менее чем за 2 месяца.

6. Охрана труда.

6.1. Стороны Договора исполняют все действующие законодательные акты Российской Федерации по охране труда и технике безопасности, при обязательном учете специфики использования в Учреждении преимущественно женского труда. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля над состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 14.03.1997 г. № 12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда»;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, работающих с детьми с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- выдачу моющих и обеззараживающих средств работникам согласно «Перечню профессий и должностей работников Учреждения», имеющих право на бесплатное обеспечение моющими и обеззараживающими средствами» (Приложение №5);
- своевременную выдачу специальной одежды работникам в соответствии с перечнем должностей и профессий работников Учреждения, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Приложение №6);
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- оборудование помещений Учреждения соответствующим противопожарным инвентарем, плакатами, обучение работников пожарно-техническому минимуму знаний;
- деятельность штаба ГО в соответствии с нормативными документами по ГО и ЧС, подготовку работников Учреждения к действиям в чрезвычайных ситуациях;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает план мероприятий (Соглашение по охране труда), направленный на улучшение условий и охраны труда в Учреждении и обеспечивает его реализацию.

6.4. Работодатель обязан обеспечить нормативный температурно-влажностный режим как для обеспечения работы и здоровья сотрудников, так и для сохранности хранимых в библиотеках Учреждения фондов. В случае понижения температуры ниже +17 °С градусов или повышения ее выше +28,5°С должны быть приняты меры по приведению температурно-влажностного режима в установленную норму. Если в помещениях невозможно установить допустимые нормативные величины показателей микроклимата, условия микроклимата следует рассматривать как вредные и опасные.

6.5. В случае необеспечения Работника в соответствии с установленными нормами безопасными условиями труда Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей. Отказ работников от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренным трудовым договором, не влечет для него каких - либо последствий (ст. 221 Трудового кодекса РФ).

6.6. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- оперативно сообщать своему непосредственному руководителю о несчастном случае на работе, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.7. Работодатель в установленные нормативными актами сроки совместно с профсоюзным комитетом проводит расследование случаев травматизма и оформление необходимых документов, производит оплату листков временной нетрудоспособности.

6.8. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

7.1. Работникам Учреждения предоставляются льготы, гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.1.1. Работникам Учреждения устанавливаются к заработной плате районный коэффициент и процентная надбавка в соответствии с Законом от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

7.1.2. Работникам, совмещающим работу с обучением предоставляются все льготы, предусмотренные главой 26 Трудового Кодекса РФ (п 4.11 настоящего Договора).

7.1.3 Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями предоставляются социальные льготы и гарантии, предусмотренные главой 41 Трудового Кодекса РФ:

- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком (п 4.15 – 4.17 настоящего Договора);
- перевод беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- дополнительные перерывы для кормления ребенка до полутора лет;
- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами;
- освобождение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет от служебных командировок, сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни. (Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, матерям и отцам,

воспитывающим в одиночку детей в возрасте до пяти лет и работникам, осуществляющим уход за больными членами семьи).

7.1.4. Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предоставляются социальные льготы и гарантии в соответствии с Законом Российской Федерации от 09.06.1993 № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» и ст. 186. Трудового кодекса РФ:

- два дня отдыха с сохранением заработной платы (за день сдачи крови и день после дня сдачи крови);
- в день, связанного со сдачей крови и ее компонентов, медицинского обследования работник освобождается от работы с сохранением заработной платы;
- указанные дни отдыха могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое время в течение года после дня сдачи крови.

7.1.5. Молодым специалистам предоставляются следующие социальные льготы и гарантии:

- молодым специалистам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, при заключении трудового договора не устанавливается предварительное испытание;
- молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с Учреждением, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50% тарифной ставки (оклада) на первые пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

7.2. Все работники Учреждения подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.3. Работнику, направленному в служебную командировку, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

7.4. Работник имеет право на, оплачиваемый за счет Работодателя, один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории Российской

Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а так же на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Работодатель оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи, фактически проживающим с работником. (В соответствии с Порядком компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, утвержденным Постановлением Администрации города Лесосибирска от 01.12.2005 №1135)

7.5. Работодатель в соответствии с Положением о премировании, единовременных выплатах и материальной помощи работникам муниципальных учреждений культуры, утвержденным Постановлением Администрации города Лесосибирска от 17.04.2008 № 461, может оказывать работникам материальную помощь в размере до 3000 рублей:

- в случае смерти близкого родственника (супруга, детей, родителей);
- в связи с возникновением у работника потребности в медицинском лечении;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с юбилеем и в связи с уходом на заслуженный отдых;
- к профессиональным праздникам: «Международный День учителя», «День работника культуры»;
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях.

8. Профессиональное обучение, аттестация работников.

8.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ). Обучение новых работников, повышение квалификации, переподготовка работников проводится в пределах рабочего времени при сохранении полной оплаты труда.

8.2. Необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, определяются Работодателем.

8.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим Договором.

8.4. Работодатель имеет право обучать лицо, ищущее работу, путем заключения с этим лицом ученического договора, который является дополнением к трудовому договору (ст. 198 Трудового кодекса РФ).

8.5. Права и обязанности учеников по окончании ученичества и расторжение ученического договора регулируются статьями 207-208 Трудового кодекса РФ.

8.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии

и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

8.7. Каждый преподаватель проходит аттестацию раз в 5 лет.

9. Социальное партнерство

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов определяются ТК РФ, законом о профсоюзах, иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, Уставом Российского профессионального союза работников культуры, соглашениями и настоящим договором.

9.2. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставить Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также средства связи, необходимые нормативные правовые документы;
- предоставлять Профкому информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля над выполнением коллективного договора;
- согласовывать локальные нормативные акты с Профкомом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, проводимых на локальном, территориальном и (или) краевом уровнях;
- предоставлять Профкому возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении, получать информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иных документов, необходимых для осуществления контроля над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, локальных актов;
- обеспечивать участие Профкома в рабочих группах и комиссиях, образованных в учреждении, а также включает представителя Профкома в состав коллегиальных органов и аттестационной комиссии;
- ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 % и перечислять их в определенном соглашении порядке.

9.3. Профком обязуется:

- осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах;
- осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, и локальных нормативных актов;

- участвовать в разработке локальных нормативных актов и их согласовании;
- совместно с вышестоящими профсоюзными организациями добиваться увеличения базовых окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда;
- при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур;
- оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь членам профсоюза;
- выполнять иные обязательства в соответствии с уставом.

10. Порядок рассмотрения трудовых споров

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также установления работнику новых или изменения существующих условий труда, рассматриваются комиссией по трудовым спорам, избранной на собрании трудового коллектива.

10.2. Коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между трудовым коллективом и Работодателем по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются Работодателем, затем примирительной комиссией и трудовым арбитражем, создаваемым в порядке, определенном действующим законодательством.

10.3. Работодатель и профсоюзный комитет ведут книги регистрации всех поступающих в их адрес заявлений, предложений и жалоб работников в течение месяца со дня их поступления, дают мотивированный и содержательный ответ заявителю.

11. Контроль над выполнением коллективного договора.

11.1. Контроль над выполнением Договора осуществляется Сторонами, его подписавшими, а также соответствующими органами по труду. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному соглашению сторон.

11.2. Стороны обязуются в целях эффективного осуществления контрольных функций представлять друг другу необходимую информацию и материалы, а результаты доводить до сведения коллектива.

11.3. По итогам года и полугодия Работодатель и профком проводят проверки хода выполнения обязательств Договора. Об итогах выполнения Договора Стороны отчитываются на собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год или отчитываются по отдельным разделам (направлениям) данного Договора по мере необходимости (по инициативе одной из сторон) в течение

календарного года. С отчетом каждой из Сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

11.4. Претензии сторон разрешаются через переговоры по достижению согласия и в соответствии с действующим законодательством. Собрание уполномочивает Работодателя и профсоюзный орган вносить изменения и дополнения в коллективный договор, не ухудшающие положения действующих разделов, без проведения конференции.

11.5. С инициативой внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор или разработкой коллективного договора вправе выступать любая из сторон. Вторая сторона обязана рассмотреть предложения и дать ответ: в срок не позднее 7 дней с момента получения письменного уведомления.

11.6. При не достижении согласия в ходе переговоров между сторонами спорные вопросы выносятся на рассмотрение собрания представителей работников, решение которой является окончательным.