

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения путем согласования интересов Сторон в Муниципальном бюджетном учреждении Дом культуры «Динамо» (далее ДК «Динамо»), расположенного по адресу: 456306, г. Миасс Челябинской области, улица Готвальда, дом 38, телефон: 8(3513)52-11-20.

1.2. Основанием для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001г. №197-ФЗ;

- Основы законодательства РФ о Культуре» от 23.06.1999г. №115-ФЗ;

- Устав ДК «Динамо»;

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Специальная оценка условий труда;

- Положение о заработной плате;

- Положение о распределении стимулирующей части заработной платы;

- Положение о премировании;

- Кодекс этики и служебного положения;

- Стандарты и процедуры, направленные на добросовестную работу и поведение;

- Положение о комиссии по спорам;

- Положение о предоставлении платных услуг;

- другие нормативны акты.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников ДК «Динамо», создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде. Настоящий Коллективный договор основан на принципах равноправия Сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, добровольности принятия обязательств, реальности обеспечения принятых обязательств, неотвратимости ответственности за невыполнение Договора. *(Глава 7 ТК РФ).*

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель ДК «Динамо» в лице Директора Кудяновой Светланы Евгеньевны, действующей на основании Устава;

- Работники ДК «Динамо», интересы которого представляет Общее собрание трудового коллектива *(Протокол №3 от 22.01.2018г.),* в лице председателя Совета трудового коллектива Яковлевой Юлии Владиславовны, избранной и действующей на основании Положения.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников ДК «Динамо».

1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания *(Статья 43 ТК РФ).*

1.7. Контроль над исполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами настоящего Договора. При проведении указанного контроля представители Сторон обязуются предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. Стороны, подписавшие Коллективный договор, отчитываются в его выполнении на Собрании трудового коллектива 1 раз в год.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- Изменения наименования, изменение типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

-. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

- При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Собрание трудового коллектива:

- по согласованию с Советом трудового коллектива;

- с учетом мнения Совета трудового коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным *Статьёй 53 ТК РФ* и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с Советом трудового коллектива.

Работодатель при согласовании с Советом трудового коллектива локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Совет трудового коллектива для согласования.

Совет трудового коллектива не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта, указанного локального нормативного акта, принимает мотивированное решение о согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

В случае, если Совет трудового коллектива отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с Советом трудового коллектива в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации. Без согласования Совета трудового коллектива данный локальный нормативный акт не может быть принят.

1.15. Лица, представляющие «Работодателя», либо представляющие «Работников», виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном Федеральным законом. *(Глава 9 ТК РФ).*

**2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Направить в пятидневный срок, подписанный сторонами, коллективный договор с приложениями в МКУ «Управление культуры» МГО на согласование.

2.1.2. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после подписания.

2.1.3. Знакомить под подпись с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу в учреждение работников**.**

2.1.4. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.1.5. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в учреждении.

2.2. Совет трудового коллектива обязуется:

2.2.1. Содействовать эффективной работе учреждения.

2.2.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах.

2.2.3. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.2.4. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в учреждении.

2.2.5. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжѐнности в трудовом коллективе.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. В случае выполнения условий коллективного договора работникам не участвовать в проведении забастовок, но оставлять за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников сферы культуры.

**3. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Прием на работу в ДК «Динамо» оформляется Приказом работодателя, изданным на основании заключённого Трудового договора (по форме «Эффективный контракт»), заключенного между Работником и Работодателем. Содержание Приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. *(Статья 68 ТК РФ).*

Трудовой договор оформляется в соответствии со *Статьёй 57 ТК РФ.*

С Работником, состоящим в трудовых отношениях с Работодателем, оформляются Дополнительные соглашения к Трудовому договору об изменении определённых Сторонами условий Трудового договора.

В случае отсутствия в ранее заключённом Трудовом договоре информации о Работодателе и Работнике следует указывать эту информацию в Дополнительном соглашении к Трудовому договору.

3.2. При заключении Трудового договора лицо, поступающее на работу, согласно *Статьи 65 ТК РФ,* предъявляет следующие документы:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- Трудовую книжку, за исключением тех случаев, когда Трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);

- Документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;

- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- ИНН;

- Справка о наличии (об отсутствии) судимости для Работников, в должностные обязанности которых входит работа с детьми *(Статья 351.1 ТК РФ);*

В отдельных случаях при приеме на работу с учетом ее специфики, в соответствии с Трудовым кодексом, указами Президента РФ и постановлениями правительства РФ могут быть затребованы дополнительные документы.

Запрещается требовать от лица, устраивающегося на работу иные документы.

При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка оформляются Работодателем.

Прием на работу в ДК «Динамо» осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока до 3-х месяцев.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним Трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора и Дополнительных соглашений к нему.

3.3. В Трудовой договор следует включать условия, предусмотренные *Статьёй 57 ТК РФ*:

- Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (ФИО), заключивших Трудовой договор;

- Сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- Место и дата заключения Трудового договора.

Обязательными для включения в Трудовой договор являются следующие условия:

- Место работы с указанием структурного подразделения;

- Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием);

- Дата начала работы и срок действия трудового договора (срочный, бессрочный);

- Класс условий труда, согласно Специальной оценки условий труда (СОУТ);

- Условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки, поощрительные и стимулирующие выплаты);

- Система нормирования труда;

- Режим рабочего времени и времени отдыха;

- Гарантии и компенсации за тяжёлую работу и работу с вредными условиями труда;

- Условия об обязательном социальном страховании;

- Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска с указанием оснований для их предоставления;

- Меры социальной поддержки (доплаты молодым специалистам, сокращённый рабочий день и т.д.)

3.4. При поступлении Работника на работу в ДК «Динамо» Работодатель обязан:

- Заключить с Работником Трудовой договор;

- Ознакомить его с действующими в ДК «Динамо» Правилами внутреннего трудового распорядка;

- Ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности, должностной инструкцией под роспись;

- Информировать об общем классе условий труда по Специальной оценке условий труда;

- Провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и правилами охраны труда под роспись.

3.5. На каждого Работника заводится Трудовая книжка при условии, что Работник проработал в ДК «Динамо» свыше пяти дней и работа в ДК является для Работника основной. *(Статья 66 ТК РФ).*

В трудовую книжку вносятся сведения о Работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника. А так же основания прекращения Трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением тех случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

3.6. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. *(Глава 13 ТК РФ).*

3.7. Трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время по соглашению сторон. (*Статья 78 ТК РФ.)*

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. *(Статья 79 ТК РФ).*

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. *(Статья 79 ТК РФ).*

3.8. Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. *(Статья 80 ТК РФ).*

По соглашению между Работником и Работодателем Трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока без предупреждения об увольнении. *(Статья 80 ТК РФ).*

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.9. В случаях, определенных Трудовым кодексом РФ, Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе Работодателя, а так же по обстоятельствам, независящим от воли Сторон. *(Статья 81 ТК РФ).*

3.10. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику Трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Записи о причине увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью ТК РФ, пункт закона.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день работы.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается. *(Статья 80 ТК РФ).*

3.11. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся, согласно статье 179 ТК РФ:

- семейным – при наличии 2-х или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы в ДК «Динамо» трудовое увечье;

- Инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан обеспечить гарантии и компенсации в соответствии со статьей 180 ТК РФ.

**4. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ.**

4.1. Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работнику за его труд в соответствии с *Главой 21 ТК РФ* и:

- Законами РФ;

- Иными нормативными актами РФ;

- Коллективным договором;

- Положением об оплате труда ДК «Динамо»;

- Положением о премировании ДК «Динамо»;

- Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по заключению эффективного контракта с работниками ДК «Динамо»;

- Трудовым договором;

- Дополнительными соглашениями к Трудовому договору;

- Иными локальными нормативными актами ДК «Динамо».

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации и стажа работы Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. А также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. *(Статья 129 ТК РФ)*

Заработная плата Работника формируется из следующих трёх составляющих:

1). Должностной оклад;

2). Компенсирующие выплаты;

Должностной оклад и компенсационные выплаты являются гарантированными.

3). Стимулирующие выплаты производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ДК «Динамо», Положением о премировании работников ДК «Динамо», Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по заключению эффективного контракта с работниками ДК «Динамо» и выплачиваются на основании Протокола заседания Балансовой комиссии и Приказа директора ДК «Динамо».

Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда, из фонда экономии заработной платы, из заработанных внебюджетных средств, из других источников.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. *(Статья 131 ТК РФ)*

4.3. Труд Работников оплачивается повременно, исходя из должностных окладов, установленных Штатным расписанием ДК «Динамо» и специальностей работников Домов культуры по Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих *(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30.03.2011 № 251н).*

4.4. Работнику на окладную часть выплачиваются компенсации:

- Доплата молодому специалисту устанавливается в размере 40% при условии: молодой специалист в первые два года по окончании дневного отделения учебного заведения принимается на первое своё место работы – в ДК «Динамо»;

- Доплата 15% устанавливается за работу в Уральском регионе;

- 4% за вредные условия труда на основании Аттестации рабочих мест (АРМ) и Специальной оценкой условий труда (СОУТ) на период их действия;

- Выплаты за выслугу лет;

- Надбавка за наличие квалификационной категории;

- Сверхурочная работа в ДК «Динамо» оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда ДК «Динамо»;

- Работа в выходные и праздничные дни оплачивается через стимулирующие выплаты или компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в пределах фонда оплаты труда ДК «Динамо». Исключение составляют Работники, работающие по графику (швейцары, гардеробщики).

4.5. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о заработной плате и Положением о распределении стимулирующей выплаты:

- Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

- Выплаты за качество выполняемых работ;

- Выплаты по результатам работы (месяц, квартал, год).

4.6. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) оплата производится в соответствии с Положением об оплате труда.

4.7. Работнику, выполняющему в ДК «Динамо» наряду со своей основной работой, обусловленной Трудовым договором, дополнительную работу по основной или другой должности, а так же исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, - производится доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессии (должности), за расширение сферы обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. *(Статья 151 ТК РФ).*

Размеры доплат за совмещение должностей, за расширение сферы обслуживания, или за замещение временно отсутствующих работников устанавливаются Трудовым договором или Дополнительным соглашением к Трудовому договору в абсолютной денежной величине или в процентном отношении к окладу.

 4.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. *(Статья 136 ТК РФ).*

Заработная плата Работнику выплачивается перечислением Работнику на личную пластиковую карту Сбербанка.

Заработная плата выплачивается непосредственно каждому Работнику.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания пе6риода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими днями выплата зарплаты производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. В случае направления в служебную командировку по заданию Директора ДК «Динамо», учреждение обязано возмещать Работнику: транспортные расходы на поездку, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения и по поручению Работодателя.

В ДК «Динамо» действует следующий порядок возмещения расходов, связанных со служебной командировкой:

- Отчет по командировке, включающий командировочное удостоверение, проездные билеты до места следования и обратно, квитанции об оплате проживания, иные документы, подтверждающие разовые расходы, произведенные Работником по поручению Работодателя.

4.10. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность в соответствии со статьёй 142 ТК РФ.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Режим работы учреждения ДК «Динамо»:

- Начало рабочего дня в 8-30;

- Окончание рабочего дня в 17-00;

- Перерыв на обед продолжительностью 30 минут с 13 до 13-30 часов.

Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание работы для сотрудников ДК «Динамо» во время подготовки и проведения мероприятий устанавливается Работодателем с учетом особенностей их профессиональной деятельности.

В праздничные дни, установленные законодательством РФ, работа в ДК «Динамо» ведётся по Плану работы учреждения. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного день.

5.2. Работодателю (Директору ДК «Динамо») устанавливается:

- Пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями (суббота, воскресение), предоставляемыми в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

- Ненормированный рабочий день;

- Продолжительность рабочей недели – 40 часов;

- Продолжительность одного рабочего дня – 8 часов.

5.3. Для Работников с 8-часовым нормированным рабочим днём устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- Пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями (суббота, воскресение), предоставляемыми в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка;

- Нормированный рабочий день;

- Продолжительность рабочей недели – 40 часов;

- Продолжительность одного рабочего дня – 8 часов.

Перечень должностей Работников, для которых установлена 40-часовая рабочая неделя: заместитель директора, художественный руководитель, заведующий отделом, методист, культорганизатор, секретарь, художник-оформитель, заведующий художественно-творческой мастерской, специалист по кадрам, специалист по охране труда, художник-фотограф, костюмер, администратор, уборщик служебных помещений, кассир, осветитель, техник, звукооператор, рабочий по обслуживанию здания и т.д.)

5.4. Для Работников, работающих по совместительству на 0,5 ставки, (должности согласно п.4.3.), устанавливается продолжительность нормированного рабочего времени в 1 неделю 20 часов, в 1 день – 4 часа.

5.5. Работникам, ведущим кружковую работу, устанавливается:

- Пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями (по индивидуальному расписанию руководителя формирования), предоставляемыми в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Приказом Министерства культуры Челябинской области от 12 февраля 2014г. № 31 «Об утверждении Положения о коллективе любительского художественного творчества». В том числе:

- Нормированный рабочий день;

- Работа в режиме гибкого рабочего времени;

- Порядок ведения суммированного учёта рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ДК «Динамо».

Перечень должностей Работников, ведущих кружковую работу: руководитель кружка, руководитель коллектива, руководитель любительского объединения, аккомпаниатор.

Исключение составляют руководители коллективов, носящих звание «Народный коллектив самодеятельного творчества» (режиссёр, балетмейстер, хормейстер), норма рабочего времени которых составляет 40 часов в неделю. (*Положение о Народном и Образцовом коллективе самодеятельного творчества. Министерство культуры Челябинской области, Приказ № 82 от 28.03.2014г. «Об утверждении Положения «О Народном (Образцовом) коллективе самодеятельного художественного творчества Челябинской области»)*

5.6. В рабочее время руководителей коллективов, кружков, любительских объединений, аккомпаниаторов засчитывается время, затраченное на:

- занятия (уроки) руководителей кружков, коллективов, любительских объединений при работе на 1 ставку – 76 часов в 1 месяц, 19 часов в 1 неделю, 3 часа в 1 день.

- занятия (уроки) аккомпаниаторов при работе на 1 ставку - 102 часа в 1 месяц, 25 часов в 1 неделю, 4 часа в 1 день.

- занятия (уроки) руководителей коллективов, носящих звание «Народный» и «Образцовый» при работе на 1 ставку - 160 часов в 1 месяц, 40 часов в 1 неделю, 8 часов в 1 день.

5.7. Помимо п.4.5. в суммарный расчёт рабочих часов для всех вышеуказанных категорий работников входят:

- Подготовка и проведение концертов, спектаклей, специальных занятий, групповых и индивидуальных репетиций;

- Подготовка и участие коллективов в культурно-массовых мероприятиях, организуемых ДК «Динамо»;

- Мероприятия по выпуску спектаклей, концертов, выставок, конкурсов, соревнований;

- Гастрольные, конкурсные выезды с коллективом;

- Работа по подбору репертуара, создание сценарных материалов;

- Участие в клубных мероприятиях, семинарах, КПК;

- Хозяйственная деятельность по благоустройству и оформлению рабочего помещения и всего ДК «Динамо» в целом;

- Художественное оформление спектаклей, концертов, подготовка реквизита, костюмов, запись фонограмм и т.д.

В каникулярный период рабочего времени (в период фактического невыполнения учебной работы) Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ДК «Динамо» либо выполняет иную, не связанной с урокодательством работу, либо Работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

5.8. Для швейцаров ДК «Динамо» устанавливается работа по особому режиму:

- Начало и окончание работы с 07:00 часов до 15:00 часов, или с 15:00 часов до 23:00 часов.

Для швейцаров установлена рабочая неделя с предоставление выходных дней по скользящему графику, отдых предоставляется не менее 40 часов.

5.9. Для гардеробщиков устанавливается работа по режиму:

- начало и окончание работы с 08:00 часов до 15:00 часов (7 час.), или с 15:00 часов до 22:00 часов (7 час.).

- Ежедневный неотработанный час (1 день Х 5 дней) по факту сложения отрабатывается или в субботу, или в воскресение на мероприятиях согласно Плана работы ДК.

- Порядок ведения суммированного учёта рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ДК «Динамо».

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы, должности и среднего заработка предоставляются Работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы. *(Статья 115 ТК РФ).*

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом пожелания Работников и необходимостью ДК «Динамо», не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех «Работников» установлен продолжительностью 28 календарных дней.

5.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее 7 календарных дней. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает за фактически отработанное в таких условиях время *(**Статья 117* *ТК РФ).*

5.12. В ДК «Динамо» по согласованию с Работодателем устанавливаются ежегодные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное время в соответствии со статьей 128 ТК РФ следующим категориям сотрудников:

- Участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

До 14 календарных дней в году на основании статьи 263 ТК РФ:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- Одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;

- Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

В этом случае указанный отпуск по заявлению может быть присоединен к очередному оплачиваемому отпуску или может быть использован по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.13. По семейным обстоятельствам, Работнику по его письменному заявлению по согласованию с Работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 5 календарных дней. (*Статья 128 ТК РФ)* а именно:

- в случаях рождения ребёнка,

- регистрации брака,

- смерти близких родственников,

- и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ,

5.14. Работникам в связи с особыми семейными обстоятельствами (в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти родственников первой степени родства) и по личному письменному заявлению на имя Работодателя может быть оказана материальная помощь из фонда экономии заработной платы, из внебюджетных источников.

**6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в ДК «Динамо» возлагаются на директора, заместителя директора и завхоза. *(Статья 212 ТК РФ).*

6.1.1. Директор обязан обеспечить:

- Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- Режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством РФ;

- Соответствие требованиям охраны труда, условий труда на каждом рабочем месте;

- Специальную оценку условий труда (СОУТ) или Аттестацию рабочих мест (АРМ);

- Расследование и учет в установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обследование Работников в соответствии с требованием охраны труда.

6.1.2. Заместитель директора обязан обеспечить:

- Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первичной помощи при несчастных случаях;

- Инструктаж по охране труда, технике безопасности;

- Стажировку на рабочем месте и проверку 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 по охране труда организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальных средств защиты;

- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- Ознакомление Работников ДК «Динамо» с требованиями охраны труда;

- Ознакомление Работников с результатами Специальной оценки условий труда (СОУТ);

- Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности ДК «Динамо».

6.1.3. Завхоз обязан обеспечить:

- Средства индивидуальной и коллективной защиты;

- Инструктаж по Противопожарному режиму (ППР);

- Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж за правильностью применения Работниками средств индивидуальных средств защиты.

6.2. Каждый Работник имеет право на:

- Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве;

- Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах и защите от воздействия вредных или опасных производственных факторах,

- Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасных для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, до установления такой опасности;

- Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет заработанных средств ДК «Динамо»;

- Обучение безопасными методами и приемами труда за счет заработанных средств ДК «Динамо»;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля,

- Обращение по вопросам охраны труда в органы государственной власти Российской Федерации, органы местного самоуправления г. Миасса и Западного территориального округа, к Работодателю;

- Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая в ДК «Динамо».

6.3. Работник в области охраны труда обязан согласно *Статьи 214 ТК РФ:*

- Соблюдать требования охраны труда, установленные правовыми актами, а также правилами по технике безопасности;

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований охраны труда;

- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в ДК «Динамо», или об ухудшении состояния своего здоровья.

**7. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ.**

7.1. Социальное партнёрство в сфере труда (далее социальное партнёрство) на локальном уровне учреждения ДК «Динамо» – это система взаимоотношений работников и работодателя. *(Статья 23 ТК РФ).*

7.2. Основными органами Работников в управлении ДК «Динамо» согласно *Статьи 29 ТК РФ* являются:

- Общее собрание трудового коллектива;

- Совет трудового коллектива ДК «Динамо» (он же Балансовая комиссия по распределению стимулирующей выплаты) в случаях, установленных Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором;

- Комиссия по урегулированию споров ДК «Динамо», работающая на основании Положения*;*

- Комиссия Этики и служебного поведения ДК «Динамо», работающая на основании *Положения;*

7.3. Основными формами работы органов Работников в управлении ДК «Динамо» согласно *Статьи 29 ТК РФ* являются:

- Проведение Советом трудового коллектива консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- Получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работника;

- Обсуждение с Работодателем вопросов о работе ДК «Динамо», внесение предложений по её совершенствованию;

- Участие в разработке и принятию Коллективного договора;

- Иные формы, определенные Трудовым кодексом, учредительными документами ДК «Динамо», настоящим Коллективным договором.

Работники имеют право получать информацию от Работодателя по вопросам:

- Реорганизации и ликвидации ДК «Динамо»;

- Профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников;

- По другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами ДК «Динамо», настоящим договором.

Представители Работников имеют право также вносить свои предложения по вопросам, связанным с деятельностью ДК «Динамо» в МКУ «Управление культура» МГО и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

**8. ГАРАНИТИИ И ЛЬГОТЫ ШТАТНЫМ СОТРУДНИКАМ,**

**СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ.**

8.1. Работникам, поступившим на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка согласно *Статьи 173 ТК РФ* для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 40 календарных дней. На каждом из последующих курсов – по 50 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации – до 4-х месяцев по высшему образованию;

- работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным экзаменам – 15 календарных дней;

8.2. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

8.3. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

8.4. По соглашению сторон и Трудового договора сокращение рабочего времени обучающегося Работника производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели. *(Статья 173 ТК РФ).*

**9. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ.**

9.1. Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности. *(Статья 195 ТК РФ).*

9.2.Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров, а так же направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд ДК «Динамо» определяет Работодатель. *(Статья 196 ТК РФ).*

9.3. Работник обязан пройти Курсы повышения квалификации (независимую оценку квалификации) не реже одного раза в 5 лет.

9.4. ДК «Динамо» проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, Трудовыми договорами.

9.5. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем.

9.6. В случаях, предусмотренных Федеральными законами России, иными нормативными федеральными актами, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

9.7. Работниками, проходящими профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, Трудовыми соглашениями, Эффективным контрактом.

9.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и на прохождение независимой оценки квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения Дополнительного соглашения к Трудовому договору между Работником и Работодателем.

9.9. Необходимость профессиональной аттестации определяет Работник.

9.10. На основании Положения по профессиональной Аттестации сотрудников ДК «Динамо» Работник в установленные сроки подаёт в аттестационную комиссию МКУ «Управление культуры» МГО заявление с соответствующими документами. А ДК «Динамо» в свою очередь подаёт в МКУ «Управление культуры» МГО ходатайство и характеристику Работника.

**10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

10.1. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют обе Стороны, его подписавшие. *(Статья 51 ТК РФ).*

10.2. Стороны один раз в календарный год отчитываются в выполнении положений настоящего Коллективного договора. При проведении контроля над выполнением Коллективного договора Стороны обязаны предоставить друг другу необходимую информацию.

10.3. Работодатель и Работник, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством России.

10.4. Настоящий Коллективный договор заключен на срок 3 года. Период действия с 22.01.2018 г. по 22.01.2021 г. *(Статья 43 ТК РФ).*

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания.

10.5. При реорганизации или смене принадлежности МКУ «Управление культуры» МГО любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок не более трёх лет. *(Статья 43 ТК РФ).*

