

**ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ТРУДОВЫЕ
ОТНОШЕНИЯ В МБУК «МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКИЙ
КООРДИНАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР» ГРЯЗИНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

Кренинина О.А.

Тамбовский государственный университет им. Г.Р.Державина

baunty_18@mail.ru

Развитие общества на современном этапе характеризуется повышенным вниманием к культуре. Формирование и развитие культурной среды становится важнейшим условием улучшения качества жизни. В процессе реформирования культурного строительства сложились различные типы учреждений культуры – это клубы, дома культуры, парки культуры и отдыха, библиотеки, музеи, кинотеатры, центры досуга, центры культурного развития, культурные комплексы.

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Межпоселенческий координационно-методический центр» создано в целях удовлетворения общественных потребностей в сохранении и развитии народной традиционной культуры, поддержки любительского и профессионального художественного творчества, другой самостоятельной творческой инициативы и социально-культурной активности населения, организации его досуга и отдыха, что невозможно без грамотного документационного обеспечения деятельности учреждения.

Трудовые отношения в МБУК «Межпоселенческий координационно-методический центр» («МКМЦ») регулирует ряд локальных актов. К ним относятся Коллективный договор, Правила трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение об аттестации.

Документ, который регламентирует социально-трудовые отношения в учреждении - это Коллективный договор. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «МКМЦ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, распространяется на всех работников учреждения и его структурных подразделений.

Также в коллективном договоре указан порядок работы в ночное время. В учреждении это две должности: киномеханик и контролер билетов Дома культуры «Чайка».

Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, включающие Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о системе оплаты труда, Соглашение по охране труда.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному договору. Их принимают с учетом мнения представительного органа работников. В данном документе содержатся порядок приёма, перемещения и увольнения работников, основные права и обязанности сотрудников учреждения, основные права и обязанности работодателя, рабочее время и его использование, время отдыха, режим работы структурных подразделений учреждения, поощрения за успехи в работе, ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Положение об оплате труда принимают с учетом мнения представительного органа работников. В Положении устанавливается:

- должностные оклады и тарифные ставки;
- выплаты компенсационного характера, порядок и размеры их установления;
- выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры их установления;
- премиальные выплаты.

Положение об аттестации раскрывает:

- сроки проведения аттестации и состав аттестационной комиссии;
- порядок проведения аттестации;
- реализация решений аттестационной комиссии;
- документы, которыми оформляют результаты аттестации.

Руководитель организации утверждает Положение об аттестации своим приказом.

Обязательный локальный акт учреждения – Положение о персональных данных. Его разрабатывают в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ, № 152-ФЗ, от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ.

В положении закрепляют:

- должности работников, которые обрабатывают персональные данные;
- права и обязанности этих сотрудников;
- правила, по которым учреждение получает, обрабатывает и защищает персональные данные работников, посетителей и партнеров;
- права и обязанности людей, которые предоставляют свои персональные данные.

Также к положению прилагается форма «Согласие на обработку персональных данных», которую заполняют вновь прибывшие сотрудники, когда поступают на работу в учреждение.