



«Согласовано»  
Профорганизация управления культуры  
и сельского туризма администрации  
Ровеньского района

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Скидан Н.Я. *[Signature]*

«Зарегистрировано»  
Начальник отдела по труду  
администрации Rovenskoye района

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
\_\_\_\_\_



«Согласовано»  
Директор МБУК «Ровеньский  
центр культурного развития»

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Зара Е.П. *[Signature]*

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Ровеньский центр культурного развития»  
на 2017– 2019гг.

пер. № 342



## Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем - Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Ровеньский центр культурного развития», далее именуемый «Работодатель» в лице директора Зара Елены Петровны и профсоюзным комитетом в лице председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации управления культуры Скидан Нины Яковлевны, представляющей интересы работников МБУК «Ровеньский центр культурного развития», работающих по трудовому договору.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и региональными соглашениями и распространяется на всех работников Учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и иных более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый между работниками и работодателями в лице их представителей, именуемым в дальнейшем «Договор»
- 1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами, а также отраслевыми соглашениями.
- 1.4. Профсоюзный комитет работников культуры, действующий на основании Устава Российского профессионального союза работников культуры, является полномочным представительным органом работников МБУК «Ровеньский центр культурного развития», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.
- 1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета работников культуры как единственного полномочного представителя работников МБУК «Ровеньский центр культурного развития», ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ними в строгом соответствии с Конституцией РФ, отраслевыми и региональными соглашениями.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с профсоюзным комитетом. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными

- нормативными правовыми актами, соглашениями.
- 1.6. Контроль за ходом исполнения Договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.
  - 1.7. Для подведения итогов исполнения Договора стороны обязуются проводить их обсуждения на собраниях (конференции) трудового коллектива один раз в год.
  - 1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие исполнению Договора.
  - 1.9. Нормы настоящего Договора обязательны для применения во всех структурных подразделениях Учреждения.
  - 1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом.
  - 1.11. Работодатель обязуется довести до сведения работников Учреждения с Договором другие нормативно-правовые акты, принятые в соответствии с его полномочиями, в течении 14-ти дней после его подписания, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу. Профком обязуется разъяснить работникам положения настоящего Договора в месячный срок со дня его подписания.
  - 1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения ( ст. 43 ТК РФ)

## **Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

- 2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе внедрения прогрессивных форм Учреждения и оплаты труда.
- 2.2. **В этих целях Работодатель обязуется:**
  - добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, при финансовых возможностях повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения базовых окладов и компенсационных выплат;
  - обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
  - создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта;
  - проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
  - осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся;

- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально – экономических показателей;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором.
- учитывать мнения профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

### 2.3. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МБУК «Ровеньский центр культурного развития» присущими профсоюзу методами;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально – экономических проблем;
- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию системы оплаты труда;
- добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, нормам коллективного договора, соглашениям, принятию локальных

- законодательных актов без необходимого согласования с профкомом;
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;
  - выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе Работодателя, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
  - добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
  - предпринимать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости населения;
  - осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда;
  - участвовать в улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
  - добиваться роста реальности заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;
  - осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;
  - проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

#### 2.4. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (часть II ст. 21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, использовать передовой опыт коллег;
- беречь вверенное имущество Учреждения, сохранять государственную и коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщить о случившемся Работодателю;

- содержать свое место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- соблюдать установленные правила работы в Учреждении.

#### 2.5. Работодатель в праве:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Договором порядке.

#### 2.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет вправе:

##### 2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально – трудовым и связанным с трудовым экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации Учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором;
- вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;

##### 2.6.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

##### 2.6.3. Оказывать информационно – методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам Учреждения.

#### 2.7. Права работников:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- на отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- на объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- на принятие участия по ведению коллективных переговоров и заключении коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о исполнении коллективного договора;
- на защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами;
- на законное разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

- 3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в 2-х экземплярах в соответствии с ТК, отраслевым соглашением и настоящим Договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.
- 3.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и подписывается Работником и Работодателем. Трудовой договор является основанием для
- 3.3. создания Приказа о приеме на работу.
- При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть
- 3.4. предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии со ст. 70 и ст. 71 ТК РФ.
- Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный
- 3.5. трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- Трудовой договор оформляется в соответствии с требованиями трудового законодательства на основании ст. 57 ТК РФ, также в трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе базовые оклады, процентные
- 3.6. надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций. Условия трудового договора могут быть изменены только по

- согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 3.7. Трудовой договор может быть изменен сторонами только по соглашению, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. 72 ТК РФ) и заключается в письменной форме. По инициативе Работодателя изменение существенных условий договора допускается, (работы по определенной специальности, квалификации или должности, изменение режима работы и т.п.) согласно ст. 74 ТК РФ. Если
- 3.8. Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан предложить ему иную, имеющуюся работу, как в данной местности, так и в других местностях, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 3.9. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.
- 3.10. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.
- 3.11. Допускается работа Работников по совместительству и совмещению в соответствии с действующим законодательством РФ. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом, Положением МБУК «Ровеньский ЦКР», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБУК «ЦКР».
- Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров и согласовываются с профсоюзным комитетом. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми и региональными соглашениями, коллективным договором Учреждения.
- 3.12. **Работодатель обязуется:**
- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора на определенный и неопределенный срок в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ;
  - оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного первоначально трудового договора, и с учетом положений настоящего Договора (ст. 57 ТК РФ);
- выполнять условия заключенного трудового договора;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменения существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной



необходимости) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в трудовом законодательстве;

- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца.
- представлять профкому не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:
  - Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет
  - Одиноким матери, воспитывающие одного и более детей до 16 лет;
  - Лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
  - Проработавшие на предприятии более 10 лет;
  - Работники моложе 18 лет;
  - Руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы;
    - расторгать трудовые договоры в соответствии с п. п. 2.3 и 5 ст. 81 ТК с Работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.
    - предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы времени (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
    - высвобождаемым работникам предоставляются выходные пособия, гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий на основании ст.179 ТК РФ.

### 3.13 Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство Работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### **Раздел 4. Рабочее время**

- 4.1. Рабочее время Работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1) режимом работы, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом, а также с условиями договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.
- 4.2. Для всех Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать более 40 часов в неделю. Для Работников, работающих в условиях пятидневной рабочей недели с продолжительностью ежедневной работы 8 часов: начало работы- 8-00 часов: окончание работы 17-00 часов: перерыв с 12-00 до 13-00 часов: выходные дни: суббота, воскресенье. В некоторых случаях время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания, рабочие и выходные дни определяются графиками работы, утверждаемыми руководителем с учетом мнения представительного органа Работников (например, профсоюзного комитета) с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.
- 4.3. Продолжительность рабочего времени сокращается для лиц моложе 18 лет – на 4 часа в неделю, для инвалидов 1,2 групп – на 5 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).
- 4.4. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ). При невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день Работодатель переработку компенсирует предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с

согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

- 4.5. Отдельным категориям Работников устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по их просьбе (ст. 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 4.6. Работодатель обязуется предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ).
- 4.7. Порядок работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).  
Женщины, имеющие детей до 3-х лет, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.  
Не привлекать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.
- 4.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97-99 ТК РФ.
- 4.9. Работа в выходные и нерабочие дни допускается, с правом переноса выходных дней на другие дни согласно ст. 112 ТК РФ и производится оплата на основании ст. 133 ТК РФ и в порядке, установленном настоящим
- 4.10 Договором.  
По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (ст. 153 ТК РФ).
- 4.11 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работника и дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (процентной надбавкой за конечный результат работы, за фактически отработанное время, ст. 151 ТК РФ)

## **Раздел 5. Время отдыха**

- 5.1. В течение рабочего времени Работнику предоставляется перерыв для

отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1). В них определяется также продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней (гл.18 ТК РФ).

- 5.2. Всем Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

- 5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

- 5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ), на основании личного заявления.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работников о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользуемые отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

- 5.5. Предоставлять работникам возможность использования отпуска в другое время при наличии санаторной путевки, путевки на отдых;

- 5.6. Сохранять за ушедшим в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения 3-х лет, ранее установленное рабочее место и производить оплату в соответствии с действующим законодательством РФ.

- 5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- Родителям и женам(мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы,- до 14 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- - со свадьбой самого работника – 2 дня;
- - со свадьбой детей – 2 дня;
- - со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) – 2 дня;
- - с рождением ребенка – 2 дня;
- - одному из родителей ребенка, идущего в первый класс, в день первого сентября – 1 день.

#### **Профком обязуется:**

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения;
- Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- Вносить работодателю представление об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органы по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

### **Раздел 6. Оплата труда и нормирование труда**

- 6.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основе ТК РФ в соответствии с действующим законодательством, иными нормативными и правовыми актами Белгородской области, локальными нормативными актами.
- 6.2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда работников, работающих на территории Белгородской области, на уровне величины прожиточного минимума, утверждаемого правительством области для трудоспособного населения, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом РФ.

- 6.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК РФ).
- 6.4. В целях усиления материальной заинтересованности работников МБУК «Ровеньский центр культурного развития» в развитии творческой активности, повышения качества работы, инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей введены стимулирующие надбавки (Положение о стимулировании работников МБУК «Ровеньский центр культурного развития», - Приложение №2,).

**Работодатель обязуется:**

- Оплачивать время простоя по вине работодателя, в размере средней заработной платы работника;
- производить оплату за совмещение профессии, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по согласованию сторон;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые пол месяца в сроки, установленные коллективным договором (соглашением) Учреждения. Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки:  
аванс 19 числа, заработная плата 5 числа;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом

При совпадении дня выплаты с выходным или неработающим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

- 6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
- 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 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования

Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

- 6.6. При совмещении профессий (должностей), выполнения обязанностей временно отсутствующих работников, производить доплату к окладу по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).
- 6.7. Условия оплаты труда, определенные Договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами (ст. 135 ТК РФ).
- 6.8. Изменение оплаты труда производится:
- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;
  - при получении образования - со дня предоставления соответствующего документа;
  - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
  - при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
- 6.9. Повышающие, стимулирующие и компенсационные коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из:
- расширенного объема работ, сложности информационных запросов, координации деятельности муниципальных учреждений культуры, выездной работы (коэффициент масштабности);
  - достижения показателей деятельности учреждения (коэффициент результативности и качества работы);
  - обеспечение эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей предоставленными услугами, инициативности и творческого подхода к работе (коэффициент эффективности);
  - выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни (коэффициент компенсации).
- Дифференцированные коэффициенты и основания повышения величины базового оклада и заработной платы работников определяются Работодателем
- 6.10. При определении размера заработной платы заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и специалистов применяются следующие повышающие, стимулирующие и компенсационные коэффициенты к базовому окладу:
- коэффициент квалификации работника;
  - коэффициент масштабности;
  - коэффициент результативности и качества работы;
  - коэффициент эффективности;
  - коэффициент компенсации.
- 6.11. При определении размера заработной платы служащего (технического исполнителя) применяются следующие повышающие, стимулирующие и компенсационные коэффициенты к базовому окладу:
- коэффициент результативности и качества работы;
  - коэффициент эффективности;
  - коэффициент компенсации.

6.12 В связи с проведением профессионального праздника Дня работника культуры предусмотреть премирование работников учреждения и управления культуры в пределах сметы расходов по учреждению.

6.13 С целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты работы Учреждение имеет право осуществлять стимулирование, доплату, премирование, материальное вознаграждение работников Учреждения и Управления культуры в пределах экономии фонда оплаты труда по бюджетным и внебюджетным средствам согласно расходов, и других источников, не запрещенных действующим законодательством РФ.

### **Раздел 7. Охрана труда**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя- начальника Управления (ст. 212 ТК РФ).

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранения жизни и здоровья работников, создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно – общественного контроля за состоянием условий и охраны труда учреждения. Укреплять службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 « Об утверждении по организации работы кабинета охраны труда и уголков охраны труда». Финансирует работу комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств Учреждения.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в Учреждении, представлении информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представителей органов профсоюзного контроля в установленные законом сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.3. **Работодатель обязуется:**

- Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила инструкции по охране труда.
- Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном



порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

- Организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодически повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств.
- Проводить поэтапную аттестацию мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно – гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, Работодатель разрабатывает с участием профкома соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

- Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда.
- Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета Учреждения, в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).
- Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).
- Повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома (выделение от 2 до 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения функций).

#### **7.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

- Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- Готовить предложения, направленные на улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям труда.
- Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровления работников и членов их семей.
- Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.
- Контролировать исполнения законодательства при возмещении вреда

работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

**7.5. Работник Учреждения в области охраны труда обязан(ст. 214 ТК РФ):**

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).
- Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.
- В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выполненных нарушений.

**Раздел 8. Социальные гарантии и льготы**

**Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

**8.1. Работодатель обязуется:**

- Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);
- Осуществлять страхование работников Учреждения от несчастных случаев на производстве;
- Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полюсов по медицинскому страхованию;
- Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- Обеспечить персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- Своевременно и достаточно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные

фонды;

- Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирования и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Учреждения) и при профзаболевании.
- В новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств предприятия и других финансовых источников;
- Проводить оздоровление работников Учреждения и членов их семей в оздоровительных учреждениях;
- Установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников Учреждения осуществляет профсоюзный комитет Учреждения или комиссии по социальному страхованию предприятия;

#### **8.2. Профком обязуется:**

- Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в пенсионные фонды, медицинского и социального страхования;
- Содействовать обеспечению работников медицинскими полюсами;
- Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

### **Раздел 9. Защита трудовых прав работников**

9.1. Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организации в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», (ст. 52 ТК РФ).

9.2. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель сообщает профсоюзному комитету о принятых им мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, выявленных профсоюзной организацией.

9.3. Работодатель обеспечивает участие председателя профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников Учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника Учреждением или в комиссией по трудовым спорам, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ ст. ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работников и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст. ст. 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах...»).

- 9.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Договором.
- 9.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет Учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:
- Неурегулированных разногласий между работниками (их представителей) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
  - Заключения, изменения и выполнения Договора;
  - В связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета Учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении (глава 61 ТК РФ «Рассмотрении коллективных трудовых споров»);
  - Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора, от работника или их представителей вправе приступить к забастовки в соответствии с положением Трудового кодекса.

## **Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

- 10.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.
- 10.2 Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
- Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах...»);
  - Содействия их занятости;

- Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- Соблюдения законодательства о труде;
- Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом.

10.3 Работодатель, должностные лица Учреждения обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.4 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящими коллективным договором работодатель обязуется:

- Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Договором;
- Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов;
- Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета членские взносы из заработной платы работников-членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

## **Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1 Контроль за выполнение Договора Учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Договора в одностороннем порядке.

11.2 Стороны обязуются:

- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего Договора по итогам полугодия и года и информировать работников о результатах

- 12.3 Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно, постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).
- 12.4 При не достижении согласие между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).
- 12.5 Неотъемлемой частью Договора является Приложения к нему, указанные в тексте.
- 12.6 Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомления регистрации, а также, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).