

Утверждаю

*Сидорова*

директор Муниципального  
бюджетного учреждения культуры  
«Централизованная клубная система»  
Варнавинского муниципального района  
Нижегородской области  
Г.А.Сидоренкова  
05 апреля 2018г.

Муниципальное бюджетное учреждение культуры  
«Централизованная клубная система»  
Варнавинского муниципального района  
Нижегородской области

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2018г. по 2021г.

Министерство социальной политики Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата « 30 » июня	20 18 г. № 305, - 620 18
Без замечаний (сириможения) (неличие/отсутствие замечаний)	
Заместитель министра (должность)	
<i>Светченко Н.И.</i> (подпись)	Ф.И.О.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 2 на 2018-2021годы

"05"апреля 2018 г.

р.п. Варнавино

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» в лице представительного органа работников (далее представительный орган), с одной стороны, и директором муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Варнавинского муниципального района Нижегородской области, именуемый далее «Работодатель», с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Нижегородской области «О социальном партнёрстве».

### РАЗДЕЛ I

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях правового регулирования социально – трудовых отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы муниципального учреждения культуры «Централизованная клубная система» Варнавинского муниципального района Нижегородской области (далее – учреждение).

1.2. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем работникам организации.

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников организации и её структурных подразделений.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.5. Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.6. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, в случае структурных изменений, смены руководителей организации.

1.9. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

1.11. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок не более 5 лет, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.12. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в течение 3 дней со дня фактического начала работы.

1.13. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором.

1.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- одинокие родители, опекуны, попечители, воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.

1.15. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

1.16. Работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение по вакантным должностям.

1.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы из расчета 8 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

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

1.19. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социального положения работников.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Представительный орган:

- учет мнения Представительного органа;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, и по иным вопросам, предусмотренным в ст. 53 ТК РФ;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении

предложений по ее совершенствованию.

1.21. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

## РАЗДЕЛ II

### 2. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников по мере принятия соответствующих нормативно-правовых документов по данному вопросу.

2.2. Систему заработной платы, размеры окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, согласно ст. 135 ТК РФ.

2.3. Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Варнавинского муниципального района Нижегородской области. В соответствии с действующим законодательством.

2.4. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная доплата выплачивается в течение всего периода исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

2.5. Работнику за счет экономии средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь, порядок и основания предоставления которой регулируются правовым актом Работодателя. Работодатель своевременно производит индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

#### **Работодатель обязуется:**

2.6. Заработную плату выплачивать до 5 и до 20 числа каждого месяца.

2.7. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам непосредственно перед получением заработной платы на руки (по желанию работника).

2.8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

2.10. В случае увольнения работника, в последний день работы произвести с ним окончательный расчет, т.е. выплатить все суммы, причитающиеся работнику от работодателя, в том числе выплатить компенсацию за все неиспользованные отпуска, согласно ст. 127 ТК РФ.

2.11. Не допускать дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда, т.е. соблюдать принцип

равной оплаты за равноценный труд.

2.12. Сверхурочную работу оплачивать, согласно ст. 152 ТК РФ. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно ст. 153 ТК РФ.

2.13. Для обеспечения социальной защищенности работников, устанавливать следующие дополнительные выплаты социального характера:

- единовременное вознаграждение в связи с юбилейными датами: 40,45,50,55,60 лет и каждые последующие пять лет, проработавшим в культуре не менее 10 лет в размере не менее 500 рублей.

- единовременное пособие работникам, выходящим на пенсию по возрасту и прекращающим трудовую деятельность в размере не менее 500 рублей.

- единовременное пособие работникам, вступающим в первый брак в размере не менее 500 рублей.

- материальная помощь в связи со смертью членов семьи (муж, жена, дети, мать, отец) в размере не менее 500 рублей.

- материальная помощь работникам в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастные случаи, стихийные бедствия и т.д.) в размере не менее 500 рублей.

2.14. В случае направления Работника в служебную командировку, Работодатель возмещает расходы (частично), связанные со служебной командировкой.

## РАЗДЕЛ III

### 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации. Продолжительность ежедневной работы определяется трудовым договором. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха директора, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1. Для сотрудников, выполняющих сменную работу, режим работы устанавливается согласно графику сменности.

3.2. Ненормированный рабочий день устанавливается директору учреждения и заместителю директора.

3.3. Занятия с детьми заканчиваются не позднее 20-00, согласно санитарно-эпидемиологических требований.

3.4. Опоздания на работу недопустимы. В случае опоздания работник предоставляет директору объяснительную записку о причине опоздания.

3.5. Работник, уезжающий в местную командировку, обязан поставить в известность своего непосредственного руководителя или руководителя подразделения о названии организации, в которую он направляется, о времени убытия и ориентировочном времени возвращения.

3.6. Табель учета рабочего времени заполняется не позднее 20 числа каждого месяца.

3.7. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия, согласно ТК РФ.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Перенесение, разделение, продление и отзыв из отпуска производится с согласия Работника, в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, порядок предоставления которого определяется Правительством РФ (согласно ст. 118 ТК РФ).

3.11. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня:

- а) директору - продолжительностью от 3 до 6 календарных дней;
- б) заместителю директора - продолжительностью от 3 до 6 календарных дней.

3.12. Работник имеет право на получение отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, указанных в статье 128 ТК РФ в следующих случаях:

- в связи с проводами детей в армию - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием работника (детей работника) - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- для собственного диагностического обследования - 1-2 дня;

3.13. Помимо случаев, указанных в статье 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

## РАЗДЕЛ IV

### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, аттестация Работников**

**Работникам гарантируется:**

4.1. Переподготовка и повышение квалификации по инициативе Работодателя с сохранением денежного содержания по занимаемой должности на период обучения.

4.2. Работодатель определяет необходимость переподготовки кадров и повышения квалификации работников для нужд учреждения, предусматривает в бюджете средства на повышение квалификации.

4.3. Аттестация работников проводится на основании приказа управления социальной политикой Варнавинского муниципального района Нижегородской области в соответствии с ТК РФ.

## РАЗДЕЛ V

### 5. Охрана труда и здоровья

Организация работ в области охраны труда в учреждении осуществляется в соответствии с законодательством.

#### **Работодатель обязан:**

5.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов по охране труда.

5.2. Для финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работников выделять денежные средства в размере, определенном ст.226 Трудового кодекса РФ. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников, руководящего состава учреждения, согласно ст.225 ТК РФ.

5.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с трудовым законодательством и вести их учет.

5.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

5.6. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

## РАЗДЕЛ VI

### 6. Социальные гарантии

#### **Работодатель обязуется:**

6.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование.

6.2. В случае смерти работника или его близких родственников (супруга, родителей, детей) Работодатель оказывает помощь (выделяет транспорт, оказывает материальную помощь). По возможности оказывать разовую материальную помощь работникам учреждения, попавшим в непредвиденные жизненные ситуации.

6.3. Работодатель чествует Работников в юбилейные и круглые даты в

коллективе, премирует их или оказывает материальную помощь согласно положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры.

## РАЗДЕЛ VII

### **7. Контроль за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений.**

#### **Ответственность сторон за выполнение коллективного договора.**

7.1. В соответствии с принципами социального партнерства стороны, заключившие коллективный договор, и их представители осуществляют контроль за его выполнением. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

7.2. Представительный орган работников имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем Трудового законодательства и положений коллективного договора.

7.3. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения уведомления об устранении выявленных нарушений сообщить Представительному органу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

#### **Стороны совместно:**

7.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

7.5. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

7.6. Изменение и дополнение коллективного договора производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, которые также подлежат регистрации.

7.7. Лиц, участвующих в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора в качестве представителей сторон, освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка.

7.8. Работодатель и Представительный орган отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников организации за год.

## РАЗДЕЛ VIII

### **8. Гарантии деятельности Представительного органа работников**

8.1. Работодатель признает право Представительного органа вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам коллективного договора, по обеспечению трудовых прав и их социальной защиты.

8.2. Работодатель оказывает содействие работе Представительного органа,



8.2. Работодатель оказывает содействие работе Представительного органа, по возможности освобождает от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников.

## РАЗДЕЛ IX

### 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года. Вступает в силу с момента его подписания и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

9.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.3. Работодатель обязуется обеспечить тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 10-тидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с текстом коллективного договора непосредственно при приеме на работу.

9.4. Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.5. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в администрацию Варнавинского муниципального района Нижегородской области в семидневный срок со дня подписания.


Директор Муниципального бюджетного  
учреждения культуры  
«Централизованная клубная система»  
Варнавинского муниципального района  
Нижегородской области



05 апреля 2018г.

/Г.А.Сидоренкова/

Представительный орган работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения культуры  
«Централизованная клубная система»  
Варнавинского муниципального  
района Нижегородской области

 /Козырева Н.Н./

05 апреля 2018г.

Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

9 ( *девять* )

цифрами

прописью

ЛИСТОВ.

Директор *Сидорова* Сидоренкова Г.А.

« 05 » апреля

