



Директор МБУК Эрцевский  
Центр досуга

Е.Н.Соловьева .

«18» 2016 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение культуры  
Эрцевский Центр досуга

На 2016-2019 г.

п.Ерцево, Коношского района, Архангельской области, ул.Гагарина, д. 22а

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий правовые социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем в лице директора муниципального учреждения культуры.

1.2. Условия коллективного договора являются обязательными только для муниципального бюджетного учреждения культуры Ерцевский Центр досуга.

1.3. Срок действия Коллективного договора – три года с момента подписания. В течение срока действия настоящего договора отдельные его пункты могут изменяться по согласованию администрации. Изменения и дополнения, вносимые в текст Коллективного договора должны утверждаться на собрании трудового коллектива.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ Положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников предприятия, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Законом РФ “О коллективных договорах и соглашениях”.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обстоятельств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора на предприятии могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

## 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определенный срок – не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, времени и условий выполнения определенной работы. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.2. При найме работник должен быть обязательно под роспись ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, коллективным договором предприятия,

оплатой труда, льготами и правилами внутреннего трудового распорядка.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

-страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

-документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при

поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки:

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными Федеральными законами, Указами Президента РФ и Постановлениями РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3. Администрация и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.4. В случае сокращения численности работников, администрация по возможности содействует работнику, желающему приобрести другую специальность. Гарантия и компенсации работникам при ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников предприятия предоставляются согласно положениям ТК РФ.

2.5. Прекращение трудового договора производится на основании ТК (глава 13)

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени на предприятии стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии с ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих категорий работников:

- для женщин – 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ)
- руководителям кружков – 76,2 часов кружковой работы;
- аккомпаниаторам, культорганизаторам, ведущим дискотеки -101,6 часов в месяц работы в кружке, на мероприятиях.
- нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов в неделю, для работников в возрасте до 16 лет
- нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы
- нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет (ст.270 ТК РФ)
- нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.2. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и Правилами внутреннего распорядка.

3.3. Для работников, работающих по скользящему графику, выходные дни определяются согласно графику, имея в виду, что один из них должен совпадать с общим выходным днем.

3.4. Работа в **ночное время** устанавливается с 22 часов до 6 часов утра.

3.5. Процентная **надбавка за работу с компьютером**, выплачивается в размере 10% к должностному окладу всем РАБОТНИКАМ, непосредственно осуществляющим работу на компьютере.

Список работников, которым осуществляется выплата данной надбавки определяется приказом РАБОТОДАТЕЛЯ.

3.6. На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работник обедает в течении рабочего времени.

## 4. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

- 4.1. Работник обязан соблюдать дисциплину труда, исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество оказания услуг, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия.
- 4.2. Работник обязан строго соблюдать установленную законом продолжительность рабочего дня, не допускать случаев прогулов, опозданий, преждевременного ухода с работы и других нарушений дисциплины.
- 4.3. Администрация предприятия обязана правильно организовать труд работников, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда
- 4.4. Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, предусмотренное в ст.129 ТК РФ

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения определяются из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов к минимальным окладам по занимаемой должности. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.
- 5.2. Размеры оплаты труда работников определяется на основе коллективного договора контрактов, тарифных ставок, должностных окладов, надбавок, доплат.
- 5.3. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 5.4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы устанавливается работодателем. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, произведенных удержаниях и подлежащей выплате, по утвержденному расчетному листку.
- 5.5. Время выплаты заработной платы устанавливается 31 числа каждого отчетного месяца.
- 5.6. При совмещении профессий, РАБОТНИКУ доплачивается от 50 до 100% тарифной ставки по совмещаемой должности. Размер доплаты устанавливается в зависимости от объема исполняемых обязанностей по совмещаемой должности РАБОТОДАТЕЛЕМ.
- 5.7. Тарификацию работ и присвоение разрядов производить согласно Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих
- 5.8 По концу отчетного года выплатить всем работникам МБУК Ерцевского Центра досуга материальную помощь в размере одного должностного оклада за счет бюджетных средств.

## 6. ОТПУСКА

- 6.1. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. (ст.115 ТК РФ)
- 6.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе приравненном к районам Крайнего Севера, предоставляется продолжительностью 16 календарных дней (ст.116 ТК РФ)

6.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы на данном предприятии

6.4. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, установленной на предприятии

6.5. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.6. Возможна замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника

Не допускается замена части отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, лицам до 18 лет, и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст.126 ТК РФ)

6.7. На предприятии предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством:

- за работу с ненормированным рабочим днем (*согласно перечня*)
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (*согласно списка*)

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

6.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ)

6.10. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 125 ТК РФ)

6.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы ст.128 ТК РФ:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащим, погибшим или умершим в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году

6.12. Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам ст.255 ТК РФ: продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов -86), при рождении 2 и более детей -110) календарных дней после родов. По желанию женщин им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ст.256 ТК РФ.

6.13. Если работник допустил прогулы, то трудовой отпуск уменьшается на количество дней прогулов, причем минимальная продолжительность отпуска должна оставаться не менее 24 рабочих дней.

## 7.ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель проводит инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране.

7.2. На работах с вредными условиями труда, а также связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, обувь.

- 7.3. На работах с вредными условиями труда работникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко. (согласно перечня)
- 7.4. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или закрытых не обогреваемых помещениях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время
- 7.5. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в следствии несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, администрация обязуется возместить ущерб в порядке и размерах установленных законодательством, а также выплатить единовременное пособие сверх установленного возмещения ущерба.
- 7.6. Провести аттестацию рабочих мест.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

- 8.1. Все работники подлежат обязательному медицинскому страхованию.
- 8.2. При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется место работы и производятся выплаты, предусмотренные законодательством.
- 8.4. Работникам, высвобождаемым с предприятия при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности штата: выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия, сохраняется заработная плата на период трудоустройства.
- 8.5. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ. Оплата стоимости проезда Работникам производится по стоимости проезда в плацкартном вагоне кратчайшим путем. Оплата проезда производится только на самого работника и его несовершеннолетних детей.
- 8.6. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
- 8.7 Работникам высвобождаемым с предприятия при увольнении с выходом на пенсию: выплачивается выходное пособие в размере трех должностных окладов.

## 9. РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ

- 9.1. Коллективные трудовые споры, возникшие между работодателем и трудовым коллективом рассматриваются в соответствии ТК РФ

## 10. ПОЛОЖЕНИЕ О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

10.1. Персональные данные используются прежде всего в интересах работника: для определения его правового положения по отношению к работодателю, объему и содержания прав и обязанностей работника, вытекающих из трудового договора, и соответственно встречных прав и обязанностей работодателей.

10.2. Персональные данные работника призваны дать обоснование правомерности заключения и реализации трудового договора, его прекращения, представление об условиях его труда, полагающихся ему гарантиях, компенсациях и льготах.

*Среди документов и материалов, содержащих информацию, необходимую работодателю в связи с трудовыми отношениями, основное место занимают:*

- 1) документы, предъявляемые при заключении трудового договора паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку /за исключением случаев, если работник поступает на условиях совместительства./;

- документы воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальной подготовки.

2) документ о составе семьи работника, необходимые для предоставления ему гарантий, связанных с выполнением семейных обязанностей.

3) документы о состоянии здоровья работника, если в соответствии с законодательством он должен пройти предварительный и периодические медицинские осмотры.

4) документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации по определенным основаниям, предусмотренным законодательством (об инвалидности, нахождении в зоне воздействия радиации в связи с аварией на Чернобыльской АЭС и др.).

5) документ о беременности работницы и возрасте детей для предоставления матери установленных законом условий труда, гарантий и компенсаций.

Работодатель, его представитель, располагая сведениями, о личности человека, его личной жизни, нередко связанные с его достоинством, авторитетом в коллективе, в обществе, должен учитывать, что достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления (ч.1 ст.21 Конституции РФ).

Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и достоинства (ч.1 ст.23 Конституции РФ).

Некоторые данные о работнике носят конфиденциальный характер.

Работодатель обязан сохранять эту конфиденциальность.

Работники вправе знакомиться со всеми своими персональными данными, имеющимися у работодателя, который обязан обеспечить им эту возможность.

*При передаче персональных данных работодатель обязан:*

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;
- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальность). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с положением о защите персональных данных, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;
- разрешить доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

*В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на :*

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
  - требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового Кодекса.
- При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требовать об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
  - обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

## **11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЛИЦАМ, РАБОТАЮЩИМ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫМ К НИМ МЕСТНОСТЯМ.**

Согласно гл.50 ТК РФ всем работникам учреждения предоставляются следующие льготы в области трудовых отношений:

- 11.1. Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней.
- 11.2. Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый *один раз в два года за счет средств работодателя* проезд к месту использования отпуска в пределах *территории РФ* и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (*за исключением такси*), а также на оплату стоимости *проезда и провоза багажа весом до 30 кг.* Выплаты, связанные с компенсацией расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа, носят целевой характер. Они не могут суммироваться, если работник своевременно не воспользовался правом на их оплату.
- В случае *использования* для проезда *личного транспорта* оплата производится по *наименьшей стоимости* проезда кратчайшим путем.

## **12. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

- 12.1. Настоящий коллективный договор заключается сроком на **3** года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами, и распространяется на все отношения социального партнерства и действует до тех пор, пока *стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят* настоящий.
- 12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более *трех лет.*
- 12.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации.
- 12.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.



Прошито, пронумеровано

И скреплено печатью на 8 листах

Директор МБУК Ерцевский

Центр досуга С- Е.Н.Соловьева

« 18 » 11 2016г.





Директор МУК Ерецевский

Центр досуга

Е.Н.Соловьева

« 19 » апреля 2016 г.

Изменение и дополнение  
коллективного договора

п. Ерецево, Коношского района, Архангельской обл., ул. Гагарина, д.22а

Согласно ст.44 Трудового Кодекса Российской Федерации в коллективный договор, принятый на общем собрании трудового коллектива на 2013-2016 год, вносятся изменения в связи с дополнением социальной гарантии в пункт 8 .Социальные гарантии,льготы, компенсации:

### **8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Пункт 8.7 дополнить в следующем содержании:

- Работникам, высвобождаемым с предприятия при увольнении с выходом на пенсию: выплачивается выходное пособие в размере трех должностных окладов.

Утвержден на общем собрании трудового коллектива МБУК Ерцевский Центр досуга от 12 апреля 2016 года протокол № 5.