

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения  
культуры Центр народного творчества  
«Вдохновение»

на 2019 – 2022 годы.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового  
коллектива

« 6 » ноября 2019 года

Муниципальное бюджетное учреждение культуры Центр народного творчества «Вдохновение» муниципального образования «Поселок Кысыл - Сыр» Республики Саха ( Якутия )

Срок действия:	с 07.10.2010 г по 07.10.2022 год
Юридический адрес:	678214, Виллойский улус, п. Кысыл-Сыр, ул. Ленина 12 г
От администрации муниципального бюджетного учреждения	Директор Сергеева Ирина Александровна
ЦНТ «Вдохновение»	
От трудового коллектива:	Председатель общего собрания трудового коллектива Дудник Юлия Николаевна
Тел.: 20-4-35	
Численность работников, попадающих под действие коллективного договора	13 работников
Организационно правовая форма организации	Муниципальное бюджетное учреждение
Наименование вида экономической деятельности	Культурно - досуговая деятельность

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры

Центр народного творчества «Вдохновение»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Предметом настоящего коллективного договора (далее – Договор) является обеспечение сторонами выполнения взятых на себя обязательств по регулированию социально-трудовых отношений, затрагивающих права и интересы работников.

1.2. Источниками финансирования положений настоящего коллективного договора являются финансовые средства ЦНТ «Вдохновение» получаемые из бюджета, а также средства, получаемые в результате дополнительной финансово-хозяйственной деятельности ЦНТ «Вдохновение», предусмотренные Уставом (платные виды деятельности, благотворительные взносы организаций, спонсорская помощь и т.д.)

1.3. Сторонами коллективного договора являются Администрация Муниципального бюджетного учреждения культуры ЦНТ «Вдохновение», в лице директора Сергеевой Ирины Александровны (далее Работодатель) и работники ЦНТ «Вдохновение», представителем которых является общее собрание трудового коллектива в лице председателя Дудник Юлия Николаевна (далее Работники).

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников ЦНТ «Вдохновение».

1.5. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

1.6. Любая из сторон вправе в период действия Договора выступить инициатором внесения изменений и дополнений, не создавая препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Изменения и дополнения проводятся по соглашению сторон.

1.7. Стороны ежегодно предоставляют отчет о выполненных обязательствах на общем собрании работников ЦНТ «Вдохновение».

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ЦНТ «Вдохновение». При смене формы собственности договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При реорганизации или смене формы собственности ЦНТ «Вдохновение» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ЦНТ «Вдохновение» Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.9.** Работодатель в пределах, принятых по настоящему договору обязательств:

- несет ответственность за соблюдение законодательства о труде РФ и РС (X);
- производит своевременную выплату работникам заработной платы;
- по требованию общего собрания трудового коллектива предоставляет информацию о деятельности ЦНТ «Вдохновение»;
- учитывает мнение общего собрания трудового коллектива по проектам текущих перспективных планов и программ, при принятии локальных нормативно-правовых актов по социально-трудовым вопросам;
- по требованию общего собрания трудового коллектива принять меры по устранению нарушений условий настоящего Договора.

**1.10.** Общее собрание трудового коллектива обязуется защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

**1.11.** Стороны в равной мере несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за невыполнение обязательств по настоящему Договору.

## **II. ОПЛАТА ТРУДА**

**2.1.** Работникам устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, применяется для оплаты труда по штатному расписанию. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам проводятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов.

**2.2.** Заработная плата работника устанавливается трудовым договором, зависит от его квалификации, условий труда, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования и не может быть ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

2.3. Работникам, имеющим присвоенные знаки «Отличник Культуры Республики Саха (Якутия)» Министерства культуры Республики Саха (Якутия) начисляется надбавка личного характера в размере 10% должностного оклада, имеющим почетный знак «Отличник культуры Российской Федерации» Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации – в размере 20% должностного оклада.

2.4. Работникам, имеющим звания «Заслуженный артист Республики Саха (Якутия)», «Заслуженный работник культуры Республики Саха (Якутия)», «Заслуженный деятель искусств Республики Саха (Якутия)» в соответствии с письмом Министерства труда РФ от «15» марта 1993 г. № устанавливается повышенный разряд на один разряд выше.

2.5. Работникам устанавливается доплата за выслугу лет, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности, в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года № 372. Выплаты производятся работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в размерах:

- при выслуге лет от 2 до 5 лет – до 10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 15;
- при выслуге свыше 10 лет – 15 лет- до 20
- при выслуге до 20 лет – до 25 лет
- свыше 20 лет- до 30 лет

2.6. Устанавливаются доплаты за совмещение профессий, увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. Размер доплаты работнику не может быть менее 30% и более 50% должностного оклада.

2.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника. Оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере от должностного оклада, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в не рабочий и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.8. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлению в размере не более 50 % месячной заработной платы, в исключительных случаях по согласованию с администрацией.

Перед выплатой заработной платы Работодатель обязан в письменной форме известить работника о начисленной заработной плате за соответствующий период, о размере и основаниях производственных учреждений.

**2.9.** 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.

**2.10.** При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

**2.11.** Премия по результатам работы выплачивается в соответствии с Положением о премировании.

**2.12.** Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

### **III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1.** Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на 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 или условий ее выполнения т. е.

- для замены временно отсутствующего, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ, а также сезонных работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа временного характера;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока – 3 (три) года, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также условия, предусмотренные ТК РФ.

3.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), испытание при приеме не устанавливается для беременных женщин, лицам моложе 18 лет, молодым специалистам, для лиц, поступающих на работу по конкурсу, лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, для лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководящих должностей – шести месяцев.

3.4. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание ст. 71 ТК РФ. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять трудовому коллективу проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 50 % или более работников в течение 30 календарных дней.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года;
- специалисты, обучающиеся на заочной форме в вузах.

**3.8** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности ( ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**3.9.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения с сокращением численности и штата.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Для работников продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 для мужчин. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными.

Не рабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День Защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 27 апреля – День образования Республики Саха (Якутия);
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 10 июня – 25 июня – национальный праздник Ысыах (дата каждый раз назначается специальным указом).
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного нерабочего дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ТК РФ ст. 111, ст.112).

**4.2.** Для отдельных работников устанавливается ненормированный рабочий день. Список должностей с ненормированным рабочим днем приведен в Приложении №1 настоящего Договора.

**4.3.** Работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 дней.



**4.4.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск лицам, не достигшим 18 лет – 31 календарный день.

Устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- дополнительный отпуск за работу в районе Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день продолжительностью 14 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

**4.5.** О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

**4.6.** Отзыв работника из ежегодно оплачиваемого отпуска допускается с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

**4.7.** Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, по письменному заявлению самого работника:

- по семейным обстоятельствам по другим уважительным причинам;
- работающим пенсионерам продолжительностью не более 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

**4.8.** Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднемесячной заработной платы работникам. Совмещающим впервые работу с обучением по заочной форме обучения средних и высших учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию. Отпуск предоставляется на основании справки-вызова учебного заведения.

**4.9** Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, предусмотренные ст.287 ТК РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, представляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

## **V. ОХРАНА ТРУДА**

**Работодатель обязуется:**

**5.1** Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ)

**5.2** Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения ( по согласованию) представителя трудового коллектива, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя трудового коллектива и комиссии по охране труда.

**5.3.** Проводить со всеми поступающими , а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

**5.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**5.5.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

**5.6.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**5.7.** Сохранять место работы ( должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника ( с. 220 ТК РФ).

**5.8.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**5.9.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**5.10.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

- 5.11.** Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ)
- 5.12.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения ( по согласованию) трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ)
- 5.13.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 5.14.** Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль состояния условий охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.
- 5.15.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда, уполномоченным ( доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 5.16.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров ( обследований ) работников.
- 5.17.** Постоянно обновлять уголок по охране труда.

## **VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

- 6.1.** Работодатель переводит беременных женщин в соответствии с медицинским заключением или по их заявлению на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе.
- 6.2.** Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.
- 6.3.** Работодатель оплачивает стоимость проезда и переноса багажа весом до 30 кг к месту использования отпуска работника учреждения и членам семьи неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети ( в том числе усыновленные) в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению и возвращения ( как вместе с работником, так и отдельно от него) 1 раз в два года ( постановление Главы МО «Поселок Кысыл-Сыр» от 9 декабря 2016 года)

Выплаты на оплату проезда по месту использования отпуска и обратно являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник своевременно не воспользовался правом.

**6.4.** При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка. А также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

**6.5.** При временной нетрудоспособности, работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности из средств Фонда социального страхования.

**6.6.** Работодатель предоставляет работнику за счет организации оплачиваемые дни в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ в следующих случаях:

- при рождении ребенка – 3 дней;
- при регистрации брака – 3 дней;
- в день знаний – 1 сентября;
- с связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, мать, отец, сестра, брат) – 5 дней;
- при праздновании юбилейных дат – 2 дня.

**6.7.** На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

**6.8.** При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

**6.9.** При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности штата работников работники предупреждаются персонально под роспись. Не менее чем за два месяца до увольнения.

Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией, либо сокращением численности штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства. Но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

**6.10.** Работодатель оказывает материальную помощь работнику:

- в связи с похоронами близких родственников (отец, мать, супруга, супруг, дети, брат, сестра) в размере 10 000 (десяти) тысяч рублей;
- В случае смерти самого работника в размере 15000 (пятнадцати) тысяч рублей.

6.11. Работникам, получившим трудовое увечье в результате несчастного случая на производстве и профессиональное заболевание, выплачивается компенсация согласно действующего законодательства РФ.

## **VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

7.1. Работодатель и представитель трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами. Стороны договорились о том, что:

7.2. Представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ( ст. 370 ТК РФ)

7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения ( по согласованию) представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.5. Работодатель с учетом мнения ( по согласованию) представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- Очередность предоставления отпусков ( ст.123 ТК РФ)
- Установление заработной платы ( ст.135 ТК РФ)
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
- Утверждение правил внутреннего распорядка ( ст.190 ТК РФ)
- Создание комиссии по охране Труда ( ст.218 ТК РФ)
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда ( ст. 147 ТК РФ)
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ( ст.193, 194 ТК РФ)
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников , перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)

- Установление сроков выплаты заработной платы работникам ( ст.136 ТК РФ)

7.6. Представитель трудового коллектива обязуется:

- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников

- Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы

- Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью их внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников

- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников ( ст.86 ТК РФ)

- Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде

- Осуществлять контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию

- Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования

- Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты

- Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации специалистов, аттестации рабочих мест, охране труда и других

- Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации работников учреждения

- Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

## **VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**



Утверждаю:

Директор МБУК ЦНТ «Вдохновение»

  
Сергеева И.А.  
« 6 ноября » 2019 г.



Согласовано:

Председатель профкома работников  
МБУК ЦНТ «Вдохновение»

  
Дудник Ю.Н.  
« 06 ноября » 2019 г.



**Перечень должностей, которым предоставляется  
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до  
14 календарных дней**

1. Директор
2. Контролер билетов
3. Звукооператор
4. Художник
5. Балетмейстер
6. Хормейстер
7. Специалист по фольклору
8. Режиссер массовых представлений
9. Художественный руководитель клубного учреждения



Информация об исполнении коллективного договора МБУК ЦНТ  
«Вдохновение» п.Кысыл-Сыр по итогам 2019 года.

Муниципальное бюджетное учреждение культуры Центр народного творчества  
«Вдохновение»

Вид экономической деятельности: Культурно-досуговая деятельность.

Организационно правовая форма организации: Муниципальное бюджетное  
учреждение.

Численность работников - 13

Численность работников на которых распространяется действие коллективного  
договора – 13

Продолжительность рабочей недели – 36 ч. в неделю для женщин, 40 ч. для  
мужчин.

Сроки выдачи зарплаты – 15 и 30 числа каждого месяца.

Размер применяемого к заработной плате районного коэффициента – 70%.

Работник совмещающий работу с обучением на заочной форме, предоставляется  
отпуск с сохранением среднемесячной заработной платы – 1 специалист

Проезд в отпуск – 5 работников

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда –  
средства бюджета – 414,714

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда – 22 ноября 2019г.

Проведение медицинских условий – 10 июля 2019 г. 1 раз в год. Флюорография  
ежегодно.

Социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и  
профзаболеваний – средства бюджета.

Директор



И.А. Сергеева

