



Баранчиков Геннадий
Варавинского муниципального

района Нижегородской области

С.Г. Рыжов

05 апреля 2018г.

между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Лашапский Центр ремёсел»
Варавинского муниципального района Нижегородской области

Коллективный договор

на период с 2018г. по 2021г.

Министерство социальной политики
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

дата - 31 - еноябрь 2018 г. № 305-156
118

без замечаний (с искажениями)
дополнительно замечаний

Засекречено лицом

Святченко А.И.

1. Общие положения.....	3
2. Социальное партнерство и координация действий сторон в области социально-досуговых отношений.....	5
3. Гарантии занятости.....	6
4. Оплата труда работников МБУК «Лапшинский Центр ремесел».....	7
5. Режим труда и отдыха.....	8
6. Охрана труда	9
7. Развитие социальной сферы, льготы и компенсации.....	10
8. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора.....	11

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, разработан в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, направленный на обеспечение эффективной и стабильной работы МБУК «Лапшинский Центр ремесел», защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников МБУК «Лапшинский Центр ремесел», регулирования отношений сторон в области организации, условий, оплаты, охраны труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, предоставления социальных льгот и гарантий, предотвращения трудовых конфликтов в МБУК «Лапшинский Центр ремесел».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - директор МБУК «Лапшинский Центр ремесел», представляющий интересы МБУК «Лапшинский Центр ремесел»;
 - работники - в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива.
- Статья 43.

- Действие коллективного договора

1.3. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расстройства трудового договора с руководителем организации

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ от 02.07.2014 N 55-ФЗ)

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

(часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ (см. текст в предыдущей редакции))

При реорганизации организации в форме слияния присоединения разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

(часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ (см. текст в предыдущей редакции))

При реорганизации или смене формы собственности организации 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 организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

1.3.

1.4. В случае реорганизации представителя стороны настоящего коллективного договора его права и обязанности по коллективному договору переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.5. Стороны согласились в том, что:

Председатель трудового коллектива выступает в качестве полномочного представителя работников МБУК Лапшинский Центр ремесел»:

- при разработке и заключении коллективного договора;
- при ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда, размеров и форм материального вознаграждения, норм труда, занятости, найма;
- по вопросам условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллектива и отдельных работников.

1.6. Настоящий коллективный договор определяет для работников общие условия оплаты труда, социальные льготы и гарантии работникам МБУК «Лапшинский Центр Ремесла» и не может ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению коллективного договора, или не выходящие из принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон в области социально-трудовых отношений

Руководствуясь принципами социального партнёрства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учёте интересов, стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления учреждениями культуры, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечить участие представителей сторон настоящего коллективного договора в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы сторон.

2.4. Стороны обязуются разрешать возникшие разногласия в первую очередь путем переговоров, используя все возможности переговорного процесса с целью предотвращения

конфликтов решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения и согласительным путем.

2.5. Коллективный договор и трудовые договоры не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством.

2.6. Права и обязанности Работодатели:

2.6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- требовать от Работников бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе, к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты.

2.6.2. Работодатели обязуются:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать заявления представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устраниению и сообщать о принятых мерах соответствующим органам и представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- сообщать Работникам о предстоящем сокращении штата или численности работников;
- учитывать мотивированное мнение представителей трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и являющихся приложениями к коллективному договору;
- согласовывать перечень должностей работников с неприведенным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

2.7. Права и обязанности работников:

2.7.1. Работники имеют право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами, требованиям по безопасности труда и Коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- на «одых», обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами и пенсионное обеспечение.

2.7.2. Работники обязуются:

- добросовестно, качественно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, иные инструкции, принятые в МБУК «Лапшинский Центр ремесел»;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе, к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- немедленно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.8. Трудовой коллектив в лице их представителя имеет следующие права и обязанности:

2.8.1. Право на мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и являющихся приложениями к коллективному договору МБУК «Лапшинский Центр ремесел»;

2.8.2. Обязуется способствовать реализации настоящего Коллективного договора, сохранению социальной стабильности внутри трудового коллектива МБУК «Лапшинский Центр ремесел», укреплению трудовой дисциплины, выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;

3. Гарантии занятости

3.1 Стороны договорились всемерно содействовать соблюдению прав и гарантий работников на труд.

- Все вопросы, связанные с сокращением численности работников рассматриваются с участием председателя трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до издания приказа ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовом сокращении за три месяца.
- При высвобождении работников в связи с реорганизацией учреждения, структурными изменениями и сокращением штатов работодатель принимает необходимые меры.
- При сокращении численности или штата работников приимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, при равной производительности труда и квалификации, имеют также:

- одиночные матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отец, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет;
- награжденные недостаточно государственными наградами, в связи с успешной деятельностью в учреждениях культуры;
- работник, в семье которого нет других работников с самостоятельным заработком;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.3 Беременные женщины, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, одиночес женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида в возрасте до 18 лет не могут быть уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев ликвидации учреждения.

3.4 Работодатели обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Курсы повышения квалификации или переподготовки основного персонала должны проводиться не реже 1 раза в 3 года.

3.5 Аттестация работников проводится на основании Положений об аттестации МБУК «Лапшинский Центр ремесел». Положение об аттестации является приложением к коллективному договору учреждений культуры. (Приложение 2)

3.6 Периодичность проведения аттестации работников культуры и искусства устанавливается один раз в пять лет. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Аттестация указанной категории работников возможна не ранее, чем через год после выхода из отпуска;
- работники, проработавшие в учреждении менее одного года.

4. Оплата труда работников МБУК «Лапшинский Центр Ремесел»

4.1 Стороны договорились осуществлять контроль за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Нижегородской области по оплате труда в МБУК «Лапшинский Центр ремесел».

4.2 Оплата труда работников МБУК «Лапшинский центр ремесел» как и оплата труда работников учреждений культуры регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства и Губернатора Нижегородской области, Министерства культуры Нижегородской области, а также администрации Варнавинского муниципального района, на основании которых разработано Положение по оплате труда МБУК «Лапшинский Центр ремесел».

4.3 Система оплаты труда работников МБУК «Лапшинский Центр ремесел» включает минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады (ставки заработной платы) по должности (профессии), в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышенных коэффициентов, условия оплаты труда руководителей учреждений, условий осуществления выполнения компенсационного, стимулирующего и иного характера.

4.4 Система оплаты труда работников МБУК «Лапшинский Центр ремесел» осуществляется в следующих:

- повышения уровня доходов работников;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

- расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

4.5. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Стороны коллектического договора:

- принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий;

- осуществляют контроль за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов по оплате труда.

4.7. При наличии экономии фонда оплаты труда в МБУК «Лапшанский Центр ремёсел» Работодатель применяет поощрение работников в виде выплаты единовременной премии при награждении государственными, отраслевыми, ведомственными и другими наградами и почетными званиями за достижения в труде в соответствии с Приказом директора МБУК «Лапшанский Центр ремёсел»:

- Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Благодарностью Министерства культуры Российской Федерации – 5000 руб.;

- Почетной грамотой Губернатора Нижегородской области, Почетным Дипломом Губернатора Нижегородской области, Благодарственным письмом Законодательного собрания и иными наградами областного значения – 3000 руб.;

- Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства культуры Нижегородской области – 1500 руб.;

- Почетной грамотой Земского собрания и Администрации Варнавинского муниципального района – 700 руб.;

- Почетной грамотой администрации Варнавинского муниципального района – 500 руб.

4.8. Работодатели выделяют работникам материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда, которая может быть предоставлена на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов, с привлечением комиссии (председателя совета трудового коллектива МБУК «Лапшанского Центра ремёсел» и работника бухгалтерии). Виды материальной помощи:

- в случае тяжелой и (или) продолжительной болезни работники (либо и его близких родственников);

- в связи со смертью работника и его близких родственников (стол, матери, мужа, жены, детей);

- в связи с тяжелым материальным положением, не более 1 раза в год;

- иные виды материальной помощи на усмотрение руководителя учреждения.

4.9. Председатель (представитель) трудового коллектива в пределах своей компетенции:

- ведет консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5. Режим труда и отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Режим рабочего времени в МБУК «Лапшанский Центр ремёсел» определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

5.3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.4. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации) творческих работников в

соответствии с перечнем работ, профессий, должностей этих работников, установленных Правительством Российской Федерации (Приложение №1) с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором. Работнику, работавшему в выходной и нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха оплата не подлежит.

5.5. В связи с производственной необходимостью для работников устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени (Статья 102 ТК РФ)

5.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников МБУК «Лапшинский Центр ремесел» устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации). Стороны пришли к соглашению, что ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам только за фактически отработанное время.

5.7. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем, в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

5.8. По соглашению между работодателем и работником ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.9. Использование среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством. Оплата производиться не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Стороны договорились об установлении дополнительных дней к отпуску для работников, чьи должности входят в список должностей с ненормированным рабочим днем. (Приложение 1).

5.11. Всем работникам МБУК «Лапшинский Центр Ремесел», предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере:

- при стаже работы в учреждениях культуры от 1 года до 7 лет - 3 календарных дня;
- при стаже работы в учреждениях культуры выше 7 лет до 15 лет - 5 календарных дней;
- при стаже работы в учреждениях культуры выше 15 лет - 7 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск не заменяется денежной компенсацией и присоединяется к основному отпуску.

5.11. Работодатель обеспечивает также предоставление Работникам следующих дополнительных оплачиваемых дней отдыха:

- а) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), заслуживающему ребенка-учащегося младших классов (1-4 класс) в День знаний 1 сентября - 1 рабочий день; в случае, если 1 сентября приходится на воскресенье – следующий за ним один рабочий день;
- б) отцу в случае рождения ребенка - 1 рабочий день (в день выписки ребенка);
- в) в случае собственной свадьбы работника - 2 рабочих дня;
- г) в случае свадьбы детей работника - 1 рабочий день;
- д) в случае смерти супруга (и) Работника, членов его семьи (детей, родителей, родителей супруга, опекуна, попечителя, родных братьев и сестер) - 5 рабочих дней в течение 40 дней со дня смерти.

Заявление о предоставлении дней отдыха по основаниям, предусмотренным настоящим

пунктом (кроме подпунктов «б» и «д»), должно быть подано Работником не позднее, чем за 2 дни до предполагаемой даты предоставления дней отдыха.

5.12. Указанные в п. 5.11 дополнительные оплачиваемые дни отпуска являются строго целевыми. В случае если данные дополнительные оплачиваемые дни отпуска совпадают по срокам с ежегодным основным оплачиваемым отпуском Работника, основной отпуск не подлежит продлению.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязан:

- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии со ст.ст. 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях». Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24.02.2005г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 15.04.2005г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000г. № 967 «Об утверждении положения о следовании и учете профессиональных заболеваний» и Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.05.2001г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний Российской Федерации»;
- организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Развитие социальной сферы, льготы и компенсации

7.1 Работодатель:

- обеспечивает полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;
- может в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель может выдвигать работников за достигнутые успехи в развитии отрасли, трудовые заслуги и творческие достижения для награждения государственными, отраслевыми, ведомственными и другими наградами и почетными званиями.

8. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

- 8.1 Стороны принимают меры по выполнению данного Коллективного договора и осуществляют постоянный контроль за его реализацией, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.
- 8.2 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами настоящего Коллективного договора, которые рассматривают ход выполнения данного Коллективного договора не реже одного раза в год и информируют о результатах работников.
- 8.3 Ответственность за включение в коллективный договор льгот и гарантий, оговоренных настоящим Коллективным договором, и их выполнение, возлагается на работодателя.
- 8.4 Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 8.5 Работодатель доводит текст настоящего коллективного договора до работников учреждения и способствует его реализации.

Директор МБУК «Лашпанский Центр
ремесел»:


МП Рыбач С. Ф.



Председатель совета трудового коллектива
работников МБУК «Лашпанский Центр
ремесел»:

 Кожевникова Е. В.

Приложение:

Перечень должностей и профессий МБУК «Лашанский Центр ремесел», которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем

Должность Ф.И.О.	Количество календарных дней
Директор Рыжов С.Г.	7
Руководитель любительского объединения Белова И.Н.	5
Руководитель любительского объединения Патрунин П.В.	3
Руководитель любительского объединения Кожевникова Е.В.	5
Руководитель любительского объединения Правский С.И.	5
Историк	3

Директор МБУК «Лашанский Центр ремесел»

Рыжов С.Г.



Председатель совета трудового коллектива работников МБУК «Лашанский Центр ремесел»

Кожевникова Е.В.

Пронумеровано и скреплено печатью.

На **2** листах

05.04.2018г. Директор МБУК

Ладыжинский Центр Ремесел

Барнаулского района

С.Г. Рыков.

