

Представитель работодателя

И.о. директора МБУК

«Централизованная клубная система»

Веденского муниципального района

Айсагурова Асматика Абдулаевна

31 января 2023 г.

М.П.



Представитель работников

Пред. Профкома МУ «Отдел

культуры» Веденского

муниципального района

Манаева Захран Харуновна

31 января 2023 г.

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МБУК «Централизованная клубная система»**  
**Веденского муниципального района – сроком**  
**на 3 года**  
**с 31.01.2023 г. по 31.01.2026 г.**

Коллективный договор принят на  
собрании коллектива 28.12.2022 г.  
Протокол №1

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
в отделе труда и социального  
развития Веденского района  
Чеченской республики

Регистрационный № 49

Начальник отдела труда

и социального развития

Веденского района

Чеченской Республики



подпись

инициалы, фамилия

31 января 2023 г.

М.П.

## **Оглавление**

Раздел 1. Общие положения. Предмет и стороны коллективного договора.

Раздел 2. Оплата труда. Денежные выплаты, пособие, компенсации.

Раздел 3. Гарантия при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Раздел 4. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

Раздел 6. Профессиональная подготовка. Повышение квалификации.

Переподготовка кадров.

Раздел 7. Социальные гарантии. Социальное партнерство.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Приложения

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «Централизованная клубная система» Веденского муниципального района (далее - Учреждение), заключенным в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации (Трудовой Кодекс РФ и другие законодательные акты), а также Трехсторонним соглашением между Правительством Чеченской Республики, Федерацией Профсоюзов Чеченской Республики и объединением работодателей Чеченской Республики.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Айсагурова Асмалика Абдулаевна – И.о. директора МБУК «ЦКС» Веденского муниципального района (далее - Работодатель):

Манаева Захран Хароновна – председатель профсоюзного комитета МБУК «Централизованная клубная система» Веденского муниципального района (далее - Профком).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплата труда, занятости, переобучения, условия высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами (ст.41 Трудового Кодекса РФ).

1.4. Профком является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающим их интересы в соответствии с настоящим коллективным договором.

В случае ликвидации (реорганизации) Профкома его права и обязанности в качестве одной из сторон Договора переходят к другому выборному органу, уполномоченному коллективом.

1.5. В случае изменения законодательства или других нормативных документов в настоящий Договор по согласованию сторон вносятся соответствующие изменения в установленном порядке.

В течение срока действия Договора по взаимному согласию сторон в него могут быть внесены изменения и дополнения только после предварительного рассмотрения двухсторонней комиссией из представителей Работодателя и Профкома, а затем одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива (ст.ст.8, 44 Трудового кодекса РФ). Вносимые в текст Договора изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства.

1.6. Содержание конкретных программ, дополнительных договоров, заключаемых по необходимости на определенный срок, раскрывается в

приложениях к данному Договору или в виде самостоятельных документов. Приложения могут касаться отдельных аспектов взаимоотношения сторон, они принимаются совместным решением Работодателя и Профкома, вступают в силу после их подписания и обязательны к исполнению оговариваемыми сторонами.

1.7. Договор распространяется на весь трудовой коллектив, в том числе и на временных работников, кроме льгот, предусмотренных для постоянно работающих.

1.8. Перечисленные в Договоре льготы предоставляются работникам при условии добросовестного выполнения ими своих служебных обязанностей. Работники, имеющие взыскания, внесенные в установленном законодательством о труде (ст.ст.192-195 Трудового кодекса РФ) порядке, лишаются права на пользование льготами на срок до 1 года на основании совместного решения Работодателя и Профкома.

1.9. Данный Договор вступает в силу с момента его подписания договариваемыми сторонами действует в течение 3 лет и может быть пролонгирован на следующие 3 года по обоюдному согласию сторон совместным их решением в установленном порядке.

1.10. По истечении срока действия данного Договора в случае отсутствия инициативных предложений сторон, по корректировке действующего или разработке нового Договора продолжает действовать данный Договор.

1.11. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрания трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.12. Работодатель обязан ознакомить под роспись каждого члена трудового коллектива с данным Договором. Профком обязан контролировать реализацию данного пункта.

1.13. Все внутренние нормативные акты и документы по вопросам труда и его оплаты, режима труда и отдыха, введения (изменения) форм материального стимулирования, надбавок, других форм выплат, материального вознаграждения и поощрения утверждаются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома.

1.14. При условии соблюдения Работодателем данного Договора стороны признают единственно приемлемой формой разрешения разногласий и конфликтных ситуаций двусторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях. При условии, что работодатель исчерпал все финансовые возможности и не смог изыскать средства для реализации обязательств по данному Договору, предоставив Профкому информацию о

расходовании средств, коллектив будет воздерживаться от применения таких мер защиты своих интересов, как забастовки и т.п.

## **Раздел II. Оплата труда. Денежные выплаты, пособия, компенсации.**

2.1. Гарантированная выплата заработной платы работникам производится в соответствии со ст. ст. 130, 132 и 151 Трудового кодекса РФ, Положением об оплате труда работников Учреждения на основании заключенного трудового договора.

2.2. Работникам Учреждения устанавливаются и выплачиваются надбавки в соответствии с действующим законодательством о труде Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Учреждения.

2.3. Работодатель в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения выплачивает работникам премии с учетом трудового вклада каждого.

2.4. Простой не по вине работника, когда он предупредил об этом работодателя, оплачивается в полном размере.

Простоями не по вине работника, кроме зафиксированных в законодательстве о труде РФ, считаются следующие ситуации:

а) снижение температуры в рабочих помещениях во время отопительного сезона ниже 17 градусов тепла или ее повышения свыше 28 градусов тепла в летний период;

б) отсутствие в здании водоснабжения и электроснабжения более 4 часов;

в) производство хозяйственных и ремонтных работ, сопровождающихся резкими запахами, запыленностью, задымлением, вызывающими аллергические реакции, сильным шумом, мешающим выполнению рабочих процессов.

2.5. Оплата рабочего времени производится в полном размере при закрытии Учреждения в связи с введением особого режима по решению органов власти.

2.6. Заявления работников о правильности расчетов зарплаты рассматриваются в срок, не превышающий двух рабочих дней с момента обращения.

2.6.1. В случае задержки выплаты зарплаты не по вине Работодателя, последний, совместно с Профкомом, принимает меры по скорейшей ликвидации задолженности Учреждения перед своими работниками. В случае задержки выплаты зарплаты по вине Работодателя или ответственных за это

служб Учреждения, Профком вправе ставить вопрос о принятии мер дисциплинарного воздействия к виновникам.

2.7. В целях своевременной оплаты труда вновь принятых на работу работников или действующих работников Учреждения, переводимых из одного подразделения в другое на новые должности и оклады, работодатель обязуется обеспечить подготовку и оформление необходимых документов в течение 3-х дневного срока со дня подписания трудового договора с работником.

### **Раздел III. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.**

3.1. Работодатель осуществляет весь комплекс мер по сохранению рабочих мест, имеющихся на момент подписания данного Договора. При возникновении необходимости проведения частичного сокращения штата Работодатель информирует Профком о проекте сокращения штата и учитывает мотивированное мнение Профкома по данному вопросу.

3.2. Работодатель обязан в случае возможного (намеченного) сокращения штата совместно с Профкомом принять меры, направленные на уменьшение числа работников, подлежащих увольнению: приостановление найма новых работников, перевод на режим неполного рабочего времени, сокращение штата преимущественно за счет вакантных должностей др.

3.3. Работникам, подлежащим увольнению по сокращению штата, предоставляется 8 часов в неделю с полной оплатой рабочего времени для поиска новой работы.

3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- беременные женщины;
- награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты (работники со средним или высшим образованием по специальности Учреждения), принятые на работу сразу после завершения одного обучения и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.5. Запрещается увольнение по сокращению штатов сразу двух работников из одной семьи.

3.6. Работникам, увольняемым по сокращению штата, Работодатель (помимо государственных гарантий) обязуется выплатить материальную помощь в размере 3000 рублей.

#### **Раздел IV. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Трудовые отношения строятся на основе законодательства о труде Российской Федерации. Работодатель обязуется знакомить работников под их личную роспись с приказами о приеме (увольнении) на работу (с работы), переводе на другие должности или в другие подразделения Учреждения и другими кадровыми приказами, касающимися изменений, определенных сторонами условий трудового договора.

4.2. Режим труда и отдыха регулируется законодательством о труде Российской Федерации, настоящим Договором и Правилами внутреннего трудового распорядка работников МУ «Отдел культуры» Веденского муниципального района, а также инструктивными и иными нормативными актами по вопросам труда, режима и действия при ЧС и т.п.

4.3. Рабочее время не может превышать 40 часов ст. 91 ТК РФ в неделю. Текущие изменения режима рабочего времени и отдыха работников работодатель принимает с учетом мотивированного мнения Профкома. Работники должны предупреждаться об этих изменениях не менее чем за 1 месяц, за исключением чрезвычайных ситуаций, когда вводится особый режим работы.

4.4. При наличии рабочих мест, не соответствующих санитарным нормам (температурно-влажностный режим, запыленность, загазованность и другие факторы, воздействующие на здоровье), требованиям охраны труда и техники безопасности до их приведения в соответствии с ними – работникам устанавливается сокращенный рабочий день с сохранением оплаты как при полном рабочем дне.

4.5. Работодатель в текущем календарном году предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по основной работе:

а) имеющим непрерывный стаж работы в Учреждении за каждые 5 лет (включительно) – 1 календарный день;

б) одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет – 5 календарных дней;

в) инвалидам II– III группы – 3 календарных дня;

г) работникам, не имеющим в текущем году потери рабочего времени из-за временной нетрудоспособности – 3 календарных дня.

Дополнительный отпуск не предоставляется, если работник не использовал очередной отпуск за предыдущий рабочий день.

Дополнительный отпуск используется работником один раз в календарном году только по одному из указанных выше пунктов.

4.7. В случае получения работником листка нетрудоспособности в период нахождения в дополнительном оплачиваемом отпуске, по письменному заявлению работника отпуск должен быть продлен на время действия больничного листа.

4.8. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска по основной работе с сохранением заработной платы следующим категориям работников:

а) родителям, имеющим детей дошкольного возраста:

-1 сентября – 1 день;

- последний звонок - 1 день (если он выпадает на рабочие дни);

- выпускной вечер – 1 день (если он выпадает на рабочие дни);

б) для проводов детей в армию – 1 день;

в) день рождения сотрудника Учреждения – 1 день;

г) при вступлении в брак сотрудника Учреждения – 5 календарных дней;

д) при вступлении в брак близких родственников:

- сын (дочь), брат (сестра), дядя (тетя) – 3 дня;

- двоюродный родственники – 1 день;

е) при рождении в семье ребенка – 1 день;

ж) на похороны близких родственников:

- члены семьи – 7 дней;

- двоюродные родственники – 3 дня;

з) на проведение Мовлида, Саг1а – 1 день.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков производится за счет средств, определяемых работодателем после подписания приказа, изданного на основании заявления работника с приложением копий соответствующих документов.

Заявление на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска оформляется на специальном бланке, в котором указываются дни использования отпуска и основание, подтверждающее право на дополнительный отпуск.

4.9. Деление на части дополнительных отпусков не допускается. Неиспользованные дополнительные отпуска за предыдущий календарный год не предоставляются. Дополнительные оплачиваемые отпуска не подлежат замене денежной компенсацией.

4.10. В Учреждении вводится сокращенное рабочее время;

- а) работающим пенсионерам – 1 час;
- б) женщинам, имеющих детей в возрасте до 8 лет – 1 час;
- в) многодетным сотрудникам (3 и более детей) – час (до достижения младшим ребенком возраста 16 лет);
- г) по уходу за ребенком до полутора лет – 2 часа;
- д) беременным женщинам (с 5 месяцев) – на 1 час.

Сокращенное рабочее время используется работником только по одному из перечисленных пунктов.

## **Раздел V. Охрана труда и здоровья.**

5.1. Помимо мер, предусмотренных действующим трудовым законодательством, законодательством об охране труда и охране здоровья граждан, Работодатель:

а) своевременно формирует средства на охрану труда и информирует Профком и коллектив о расходовании средств на охрану труда и технику безопасности;

б) составляет план работы по охране труда и предоставляет необходимые для его реализации финансовые, технические и другие средства, необходимые для улучшения условий труда на рабочих местах; проводит обязательную аттестацию постоянных рабочих мест на их соответствие требованиям охраны труда и действующим нормативам;

в) обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение вводного инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

г) поддерживает на должном уровне санитарно-гигиеническое состояние рабочих мест, обеспечивает проведение ежегодных профилактических медосмотров в соответствии с требованиями охраны труда, перевозку в медицинские учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также по иным медицинским показаниям за счет работодателя;

д) обеспечивает наличие на каждом отдельно стоящем здании Учреждения аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и

препаратов для оказания первой медицинской помощи, а также наличие ответственного лица;

е) по возможности предусматривает выделение средств и изыскивает иные возможности для привлечения внебюджетных средств, для организации отдыха и оздоровления работников Учреждения;

5.2. Работодатель обязан обеспечить нормативный температурно-влажностный режим, как для сохранения здоровья работников, так и для сохранности хранимых в Учреждении фондов. В случае понижения температуры ниже 17 градусов тепла в зимний период или повышения ее выше 28 градусов тепла в летний период должны быть приняты меры по приведению температурно-влажностного режима в установленные нормы. Работники на это время переводятся для работы в другие помещения, либо переводятся на сокращенный рабочий день, либо освобождаются от работы с сохранением полной оплаты рабочего времени за период вынужденного простоя.

5.3. Работодатель приобретает и выдает работникам Учреждения специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию.

## **Раздел VI. Профессиональная подготовка. Повышение квалификации. Подготовка кадров.**

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и обеспечивает переподготовку работников. Обучение новых работников, повышение квалификации, переподготовка работников проводятся в пределах рабочего времени при сохранении полной оплаты труда.

6.2. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения по профилю Учреждения и имеющим государственную аккредитацию в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

6.3. При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняются действующие надбавки и доплаты к заработной плате.

6.4. Работодатель организывает проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных учреждений.

## **Раздел VII. Социальные гарантии. Социальное партнерство.**

7.1. Работодатель и Профком обязуются:

- разрабатывать и обеспечивать реализацию программ социального развития и психологического здоровья коллектива;

- разрабатывать предложения по повышению зарплаты работников Учреждения и вносить их для рассмотрения в вышестоящие инстанции;

- принимать меры для использования внебюджетных средств на социальное развитие коллектива.

7.2. Для социальной поддержки работников Учреждения Работодатель обязуется:

а) оказывать материальную помощь малообеспеченным и остро нуждающимся работникам;

б) оказывать материальную помощь работникам и не работающим ветеранам, пострадавшим при чрезвычайных ситуациях или стихийных бедствиях, а в случае смерти работника членам его семьи;

в) выплачивать материальное поощрение при выходе на пенсию по возрасту или по инвалидности;

г) в случае получения сотрудником травмы или его гибели на производстве оказать сотруднику или его семье материальную помощь (сверх компенсаций, предусмотренных действующим законодательством);

д) сотрудникам Учреждения, которым остался год до выхода на пенсию – доплачивать 0,5 от основной ставки.

7.2.1. Выделять материальные средства на:

- приобретение ценных подарков сотрудникам в связи с юбилейными датами и уходом на пенсию;

- при вступлении в брак сотрудника Учреждения – оказать материальную помощь в размере месячной зарплаты;

- выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей работников (в возрасте до 16 лет).

7.2.2. В целях совершенствования системы социального развития коллектива, Стороны развивают сотрудничество с различными учреждениями и организациями, благотворительными фондами и т.д.

7.3. Работодатель принимает на себя обязательства обеспечивать условия, позволяющие женщинам сочетать труд с материнством:

- оказывать материальную помощь беременным женщинам, на рождение ребенка, многодетным семьям.

7.4. Работодатель и Профком изыскивают возможности организации культурно-массовой работы в коллективе.

## **Раздел VIII. Гарантия деятельности профсоюзной организации.**

8.1. Работодатель помимо гарантий деятельности профсоюзной организации, предусмотренных законодательством РФ и ЧР, принимает на себя следующие обязательства:

а) предоставляет не освобожденному составу Профкомам и профактиву время (с полной оплатой) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива:

- председателю Профкома до 50% рабочего времени;
- заместителю председателя до 30% рабочего времени;
- членам Профкома до 10 часов в неделю.

8.2. Члены выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты работодателем дисциплинарным взысканиям или уволены без согласования с Профкомом.

8.3. Работа в качестве председателя Профкома и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.4. Работодатель предоставляет возможность повышения квалификации необходимой для выполнения общественных обязанностей, не освобожденному члену профкома без отрыва и с отрывом от выполнения производственных обязанностей с полной оплатой времени необходимого на обучение и повышение квалификации.

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

### **Ответственность Сторон.**

9.1. Контроль за выполнением Договора в соответствии со ст.51 Трудового кодекса РФ осуществляют договаривающиеся Стороны, которые доводят информацию до всего коллектива не реже одного раза в год.

9.2. Стороны обязуются в целях эффективного осуществления контрольных функций предоставлять друг-другу необходимую информацию и материалы, а результаты доводить до сведения коллектива.

9.3. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на собрании трудового коллектива или на расширенных совместных заседаниях дирекции и Профкома не реже одного раза в год, а также по отдельным разделам (направлениям) данного Договора по мере необходимости (по инициативе одной из сторон) в течение календарного года.

9.4. В случае невыполнения одной из сторон данного Договора (или отдельных его положений) к виновным лицам (помимо мер, предусмотренных действующим законодательством) применяются следующие меры воздействия:

- вынесение дисциплинарного взыскания;
- лишение премии и других поощрительных выплат.

За Профком признается также право организации акций протеста: собрания, митинги, забастовки и др.

9.5. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью №1 (обведённым) листов  
Должность И. В. Фисенкова  
Подпись И. В. Фисенкова



8.1. Работы в рамках проекта выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование.

8.2. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование.

8.3. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование.

8.4. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование.

8.5. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование. Работы выполняются в соответствии с графиком, утвержденным в составе заявки на финансирование.