



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
*МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЕМ ЛАНГЕПАССКОГО ГОРОДСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР КУЛЬ  
ТУРЫ НЕФТЯНИК»*  
*И*  
*РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ.*

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) и иных федеральных законов.
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Директор - Рябовол Виктор Иванович, который представляет интересы Лангепасского городского муниципального автономного учреждения «Центр культуры «Нефтяник» (далее ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник»), именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета - Загородней Ларисы Викторовны, именуемый далее «Профком».
- 1.3. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение эффективной работы учреждения, защита трудовых, социально-экономических прав, законных интересов работников, поддержания оптимального уровня их жизни.
- 1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и Работодателем в лице их представителей.
- 1.5. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
- 1.6. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеющие наибольшее значение для работников.
- 1.7. Договаривающиеся стороны обязуются при внесении изменений, поправок и дополнений в коллективный договор, не сокращать льготы, установленные работникам ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник», если это не вызвано ухудшением финансового положения ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник», на основании муниципальных правовых актов.
- 1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.9. Коллективный договор может быть изменен и дополнен в любой момент по решению совместной комиссии по подготовке настоящего договора. Решение принимается на основании результатов открытого голосования простым большинством голосов. На основании решения комиссии о внесении изменений дополнений в коллективный договор оформляется письменное дополнение к договору и подписывается сторонами. Сторона, от которой исходит предложение о внесении изменений или дополнений к настоящему договору, должна направить проект пересматриваемого пункта в комиссию по подготовке коллективного договора. Обсуждение должно начаться не позднее 15 дней после даты получения предложения о пересмотре.
- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности учреждения 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 учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Стороны обязаны систематически освещать ход выполнения коллективного договора, используя для этих целей собрания и наглядную агитацию.
- 1.12. Настоящий коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- I. 13. Для подведения итогов выполнения договора стороны обязуются собирать общее собрание трудового коллектива ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник» 1 раз в год.

## **II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.**

Заклучив данный коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять, сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

### **2.1. Обязанности Работодателя:**

2.1.1. Обеспечить строгое соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права направленных на улучшение социальных льгот и гарантий в Российской Федерации и ХМАО-Югры.

2.1.2. Обеспечить трудовой коллектив учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.1.3. Обеспечить безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.1.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.1.6. Представлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, соглашениями. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

2.1.8. Своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Профкома, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников. Для реализации пунктов 2.1.12., 2.1.14., 2.1.17., а также пунктов 2.2.8., 2.2.11., Работодатель обязуется ежеквартально проводить собрания, совещания, консультации и т.д. с Профкомом.

2.1.9. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.1.10. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.1.11. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовым договорами.

2.1.12. Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ учреждения.

2.1.13. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления соответствующего Профкома по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.14. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.1.15. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

### **2.2. Обязанности Профкома:**

2.2.1. Совместно Работодателем контролировать соблюдение в ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник» трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.2. Использовать в пределах, установленных законодательством РФ, все способы защиты, в том числе и обращение в суд для защиты законных прав и интересов работников ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник».

2.2.3. Добиваться от Работодателя, приостановки управленческих решений, противоречащих обязательствам коллективного договора.

- 2.2.4. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник» и членами их семей.
- 2.2.5. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.
- 2.2.6. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.
- 2.2.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнение соглашений по охране труда.
- 2.2.8. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.
- 2.2.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовых актов в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.
- 2.2.10. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда.
- 2.2.11. Участвовать в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

### **2.3. Обязанности работников:**

- 2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;
- 2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.3.3. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию и использовать их на благо ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник».
- 2.3.4. Бережно относиться к имуществу учреждения.
- 2.3.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.3.6. Не совершать действия, влекущие за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.
- 2.3.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальной работе учреждения, и немедленно сообщить об этом администрации учреждения.
- 2.3.8. Содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 2.3.9. Эффективно использовать оборудование, инструменты, технику, спецодежду и другие предметы, выдаваемые в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

### **2.4. Работодатель имеет право:**

- 2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 2.4.2. Поощрять работников за добросовестный, эффективный труд.
- 2.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 2.4.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.4.5. Создавать объединение работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

## **2.5. Профком имеет право:**

2.5.1. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации учреждения;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

2.5.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.5.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам Профкома - работникам учреждения.

## **2.6. Работник имеет право на:**

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, коллективным и трудовым договорами.

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.6.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.6.8. Участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

2.6.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профком, а также на получение информации о выполнении коллективного договора.

2.6.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.6.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установлено ТК РФ, иными федеральными законами.

2.6.13. Обязательное социальное, медицинское страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

3.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, соглашением сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе продолжительностью 2 (два) месяца.

3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.5.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.5.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.5.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.5.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации) допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.5.6. Рассматривать все вопросы связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профкома.

3.5.7. Сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.5.8. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 5 календарных дней.

3.5.9. Не допускать увольнение по сокращению численности или штатов учреждения одновременно двух работников из одной семьи.

3.5.10. Не увольнять по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии учреждения следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске ( ст.81 ТК РФ);

- беременных женщин (ст.261 ТК РФ);

- женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ);

- работников в возрасте до 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

-женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

-одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида до 18 лет) (ст.261 ТК РФ);

-других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида до 18 лет) без матери (ст.261 ТК РФ).

3.5.11. Расторгать трудовой договор с работником - членом Профкома по инициативе Работодателя только с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.373 ТК РФ).

3.5.12. Использовать с учетом мнения Профкома внутрипроизводственный резерв учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

-отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- использовать режим неполного рабочего времени по соглашению с работником и с предупреждением его о том не позднее, чем за два месяца;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.5.13. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников при наличии средств.

3.5.14. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения (ст. 75 ТК РФ), прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников (п.2.ст.81 ТК РФ).

3.5.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность) в том же учреждении, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного заработка.

При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения профкома принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. 3.6. Профком обязуется:

3.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.6.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профкома.

3.6.3. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов Профкома в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.6.4. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

3.6.5. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

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

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, утвержденными Работодателем с согласованием Профкома (Приложение 1).

4.2. В ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник» устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем:  
понедельник - творческим работникам  
воскресенье - работникам отдела технического обеспечения и эксплуатации

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать для женщин: 36-часовая рабочая неделя, для мужчин: 40-часовая рабочая неделя.

4.4. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. На работах, которых невозможна приостановка, выходные дни предоставляются по графикам сменности (Приложение 3), которые разрабатываются администрацией ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник».

4.5. Для некоторых работников продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет- 5 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет- 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет- 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет- 4 часа;

- для инвалидов- в соответствии медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, накануне праздничных (нерабочих) дней уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.7. При выполнении отдельных видов работ, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени определен Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством.

4.9. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в соответствии с трудовым законодательством.

4.10. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе привлекаются работники только с их письменного согласия, с учетом мнения Профкома и по письменному распоряжению Работодателя.

4.11. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни в обязательном порядке привлекаются творческие работники и обслуживающий персонал для проведения мероприятий. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,- в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад,- в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1,5 часа. Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы. Для работников (сторож, вахтер, сезонные работники парка досуга и отдыха «Бегемот»), которым по графику работы перерыв установить нельзя, предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени.

4.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.14. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней.

4.15. Отдельным категориям работников с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ. (Приложение 4).

4.16. За активное участие в обеспечении общественного порядка члену формирования общественного контроля, работающему в учреждении, предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск до 3-х дней, согласно постановлению главы города Лангепаса от

28.03.2007 № 271 (п.8.5.) «О привлечении граждан к охране общественного порядка в муниципальном образовании городской округ город Лангепас».

4.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник», за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.18. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам присоединяется к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.19. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком ежегодных отпусков, который утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. О времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала работник извещается под роспись.

4.20. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.21. 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.

4.22. По согласованию с Работодателем, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.23. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, не допускается.

4.24. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.25. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.26. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

4.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника (ст.124 ТК РФ).

4.28. Профком обязуется:

4.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в части времени отдыха.

4.28.2. Предоставляется Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

4.28.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

4.28.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.28.5. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в части времени отдыха.

4.28.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов Профкома в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет прогрессивных систем заработной платы, режима экономии. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, систем и положений об оплате труда и премировании, утвержденных с учетом мнения Профкома.

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2. Организация оплаты труда для различных категорий работников производится в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 2).

5.3. Гарантированной частью заработной платы для работников является должностной оклад, который устанавливается штатным расписанием, утверждаемым Работодателем.

Должностной оклад (оклад)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Базовый оклад заработной платы - должностной оклад (оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу (далее ПКГ), без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов (окладов) работников по соответствующим ПКГ рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Штатное расписание согласовывается с заместителем главы администрации города Лангепаса, курирующим вопросы экономики и финансов и с заместителем главы, курирующим отрасль культуры.

5.5. Минимальная заработная плата гарантируется работнику при условии выполнения им установленной нормы времени, нормированного или иного задания, своих служебных обязанностей и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

5.6. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения Профкома один раз в год после реализации организационно-технических мероприятий.

5.7. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

5.8. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере, за каждый час работы производится доплата в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада).

5.9. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа- в полуторном размере часовой тарифной ставки, а за последние часы -в двойном размере часовой тарифной ставки. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, в течение ближайшего времени, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад,- в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах

месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Оплачивать время простоя по вине Работодателя, в размере двух третей средней заработной платы работника.

5.11.2. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.11.3. Не оплачивать время простоя по вине работника.

5.12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии, структурная реорганизация, другие причины), допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введение указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

5.13. Заработная плата выплачивается 12 числа за вторую половину предыдущего месяца и 27 числа за первую половину текущего месяца, путем перечисления через банк на пластиковые карточки работников или в кассе учреждения. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня или на следующий день после выходного или нерабочего праздничного дня, при наличии финансирования.

5.14. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.15. Работодатель, с учетом мнения Профкома, утверждает форму расчетного листа (Приложение 5).

5.16. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.17. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

5.18. Для расчета средней заработной платы устанавливаются периоды согласно статьи 139 ТК РФ.

5.19. Оплата труда руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров в учреждениях, финансируемых из местного бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются положением об оплате и стимулирования труда работников.

( Приложение 2).

5.20. Профком обязуется:

5.20.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.20.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

5.20.3. Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.20.4. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Профкома за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **V I. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с

действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и оборудования.

6.2.2. Создать и укрепить службу охраны труда в учреждении в соответствии с постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации».

6.2.3. Организовать обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения, а также направлять на обучение по охране труда отдельные категории застрахованных в порядке, определяемом Правительством РФ.

6.2.4. Обеспечить проведение инструктажа (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.5. Организовать проведение периодических медицинских осмотров работников согласно Перечню должностей, выполнение работ, при которых проводятся периодические медицинские осмотры работников, а также предварительные медицинские осмотры работников при поступлении на работу (Приложение 6).

6.2.6. Обеспечивать работников спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также саноденью, санобувью, санпринадлежностями. (Приложение 7)

6.2.7. Работодатель учреждения обязан своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении. Работодатель обязан по требованию пострадавшего выдать ему заверенную копию акта о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования по нему. На основе материалов расследования и учета несчастных случаев Работодатель обязан своевременно принимать необходимые меры для устранения причин, вызывающих несчастные случаи.

6.2.8. В случае смерти работника учреждения, на организацию его похорон выплачивать единовременное пособие в размере 10000 руб., на основании документов подтверждающих расходы, заявления от производящего эти расходы.

6.2.9. Оказывать материальную помощь работнику в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители работника) в размере 10000 руб., на основании подтверждающих документов, заявления.

6.2.10. Постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда возлагается на Работодателя.

6.2.11. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами в предоставлении другой работы, с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

6.2.12. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данном учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.2.13. Соблюдать иные требования законодательства об охране труда, не предусмотренные настоящим договором.

6.2.14. Оплачивать проезд работника на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) полнородных и неполнородных братьев и сестер и обратно в пределах Российской Федерации любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным.

6.2.15. Обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (основание приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.

6.3.3. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.3.4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком (уполномоченные по охране труда) вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведение на рабочем месте.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

*В целях усиления социальной защищенности работников ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник» стороны договорились о следующем:*

*В области социального, медицинского и пенсионного страхования.*

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим федеральным законодательством.

7.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.1.3. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах работающих.

7.1.4. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

7.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

7.1.6. Для социальных льгот, предоставляемых в зависимости от стажа работы, работникам считать непрерывный стаж работы в ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник» с учетом предыдущей работы в организациях, на базе которых образовался ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник».

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное, медицинское страхование.

7.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в пенсионный фонд и фонд социального страхования.

7.2.3. Содействовать обеспечению работающих страховыми медицинскими полисами. *В*

*области диагностики, профилактики и лечения работников.*

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Для всех желающих работников организовать проведение профилактических прививок от гриппа.

7.3.2. Производить расчет и оплату пособия по листу временной нетрудоспособности в сроки, оговоренные для выплаты заработной платы.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях учреждения по оказании медицинских услуг работникам.

*В области организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников и их семей*

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Производить работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска один раз в два года оплату проезда к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимости провоза багажа до 30 кг, в порядке, определенном органами местного самоуправления.

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях учреждения по оздоровлению работников и членов их семей.

7.6.2. Активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе в учреждении.

*В области предоставления материальной и другой помощи работникам учреждения*

7.7. Единовременное вознаграждение работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, проработавшим в бюджетной сфере не менее 15 лет в размере одного месячного фонда оплаты труда, исчисленного исходя из установленного должностного оклада (по основному месту работы), ежемесячной премии, доплат и надбавок постоянного характера, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

7.8. Единовременное вознаграждение неработающим юбилярам (55,60,65,70,75,80 лет), отработавшим в бюджетной сфере не менее 15 лет и уволившимся из учреждений бюджетной сферы города в связи с выходом на пенсию, в размере двух минимальных размеров оплаты труда, за счет средств муниципального учреждения, в котором работал неработающий юбиляр.

*В области работы с молодежью*

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим трудовым законодательством.

*В области предоставления гарантий и компенсаций в случае переезда к новому месту жительства в другую местность*

7.10. Работнику учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том

числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

При переезде к новому месту жительства за пределы территории Российской Федерации оплачивается стоимость проезда и провоза багажа до конечного географического пункта пересечения границы РФ.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность по вышеуказанному основанию сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

## **VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ НА СОЗДАНИЕ И РАБОТУ ПРОФКОМА**

- 8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профкоме или профсоюзной деятельностью.
- 8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.
- 8.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профессиональных союзов, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.5. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 8.6. Члены Профкома включаются в состав комиссий организации по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 8.7. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:
  - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома, по инициативе Работодателя;
  - привлечение к сверхурочным работам;
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - очередность предоставления отпусков;
  - оплаты труда и стимулирующих выплат;
  - массовые увольнения;
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
  - составление графиков сменности;
  - утверждение формы расчетного листка;
  - применение дисциплинарного взыскания и снятия его до истечения 1 года со дня применения;
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

## **IX. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

- 9.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.
- 9.2. Работники учреждения в случае соблюдения и выполнения положений настоящего коллективного договора не принимают участие в забастовках.
- 9.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 9.4. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

9.5. Данные обязательства по настоящему договору действует при наличии средств на счете ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник».

Принят на общем собрании коллектива «\_25\_»\_декабря\_ 2013 года. Вводится в действие с «\_01\_»\_января\_ 2014 года сроком на 3 года.

**Юридические адреса сторон:**

628672, РФ, ХМАО-Югра, г. Лангепас  
ул. Ленина, 23 тел. 2-59-54 628672, РФ,

ХМАО-Югра, г. Лангепас, ул. Ленина,  
23 тел. 2-08-28

**Директор  
ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник»  
Представители трудового коллектива  
Председатель профкома**

***РЯБОВОЛ В.И.***

***Л.В.ЗАГОРОДНЯЯ***

***М.п.***

### ***ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ:***

1. Правила внутреннего трудового распорядка (п. 4.1.).
2. Положение об оплате труда работников (п. 5.2.).
3. График сменности ( п 4.4.).
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного оплачиваемого отпуска в режиме ненормированного рабочего дня (п.4.15.).
5. Форма расчетного листа ( п 5.15.).
6. Перечень должностей, при которых предусмотрены периодические медицинские осмотры работников (п.6.2.5.).
7. Перечень работ, профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (п.6.2.6.).

Прошнуровано и  
пронумеровано **55**  
\_\_\_\_\_ **листов**

«УТВЕЖДАЮ»

Директор ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник»

^^Б^Рябовол

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

 Д.В. Загородняя

