

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора (далее - Договор) являются: муниципальное бюджетное учреждение культуры Центр народного творчества и культурно – просветительной работы (далее - Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Черницыной Юлии Михайловны, и работники МБУК ЦНТ и КПП в лице председателя трудового коллектива Лехтиной Ириной Викторовной

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, работающих по трудовому договору, по срочному трудовому договору, совместителей.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не ухудшают положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

-Правила внутреннего трудового распорядка.

-Положение об оплате труда работников ЦНТ и КПП

-Положение о порядке и условиях применения стимулирующих выплат сотрудникам МБУК ЦНТ и КПП.

-График отпусков

1.6. В Учреждении утверждены, действуют и являются приложениями к настоящему Коллективному договору локальные нормативные акты.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой

договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В трудовом договоре, в отдельных случаях, предусматриваются дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы, с указанием и должности;
- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При заключении Трудового договора соглашением сторон (Работодатель - Работник) может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, а также для определения работником, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В период испытания на работника Учреждения распространяется трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и настоящий договор. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц (специалистов), в профессиональных качествах которых нуждается учреждение, и эти лица приглашены для трудоустройства в Учреждение Работодателем.

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

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять председателю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников председателю трудового коллектива, а также в службы занятости представляется не менее чем за два месяца.

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

- предпенсионного возраста - за два года до пенсии по возрасту;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста - при условии, что ребенок обучается в учебном заведении;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери - при условии, что ребенок обучается в учебном заведении.

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

2.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения), помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю при 40 часовой рабочей недели) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается, по сравнению с установленным законодательством РФ.

2.12. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.14. Увольнение работников учреждения по сокращению штата, численности работодатель применяет только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в Учреждении и через Центр занятости.

2.15. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, профильного направления, для работы в учреждении культуры. Работодатель сохраняет за обучающимся работником размер средней заработной платы в период сессии.

2.16. Работник не может самостоятельно использовать дни отгула, а также самовольно уходить в отпуск (основной, дополнительный, исключение - график отпусков) без письменного уведомления работодателя.

2.17. Работник (или его представитель) обязан извещать Работодателя о наличии у него листа нетрудоспособности, а в день выхода на работу предоставлять его работодателю.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим работы учреждения, режим работы сотрудников утверждены Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем.

3.3. Работодателем для всех работников МБУК ЦНТ и КПР устанавливается ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день-особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться и выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим Коллективным договором (Приложение №1)

3.4. По соглашению между работником и Работодателем могут быть установлены: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, как при приеме на работу, так и в последствии.

3.5. Работодатель гарантирует установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе работника, беременным женщинам, одному из родителей (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18

лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением ст. 93 ТК РФ.

3.6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников Учреждения каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников МБУК ЦНТ и КПР является: суббота и воскресенье.

4.2. Привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

4.3. За работу в нерабочие праздничные дни сотрудникам предоставляются дни отдыха. Работники, имеющие дни отдыха за ранее отработанное время, обязаны использовать их в течение календарного месяца.

4.4. В течение рабочего дня (смены) работникам учреждения работающим по 5-ти дневной рабочей недели предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается. Время перерыва, установлено следующее: с 13.00 ч. до 14.00 ч. При шестидневной рабочей недели сотрудникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.5. Ежегодно работникам Учреждения предоставляются отпуска, продолжительностью 28 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодные отпуска предоставляются всем сотрудникам, которые работают в Учреждении по трудовому договору, в том числе и совместителям (часть 2 ст. 287 ТК РФ).

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором МБУК ЦНТ и КПР с учетом мнения председателя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.7. При указании в графике отпусков точной даты в дальнейшем не требуется заявления работника на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, так как отпуск будет предоставлен строго по графику путем издания приказа.

4.8. В обязательном порядке писать заявление о предоставлении отпуска работник должен в следующих случаях:

- по взаимному согласованию сторон время отпуска, указанное в графике отпусков, переносится;
- временной нетрудоспособности работника;

- новый сотрудник пришел в учреждение уже после утверждения графика отпусков.

4.9. Директор МБУК ЦНТ и КИП вправе предоставить сотруднику отпуск авансом в любое время. Обязанность предоставить отпуск возникает, только если у сотрудника есть необходимый стаж, дающий право на отпуск ст. 121 ТК РФ.

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника Учреждения по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

4.11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно ст. 122 ТК РФ.

4.12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

4.13. За ненормированный рабочий день в учреждении предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск сверх ежегодного отпуска, размер 8 календарных дней. Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

Дополнительный оплачиваемый отпуск можно заменить денежной компенсацией (ч. 4 ст 117 ТК РФ). Расчет денежной компенсации производится в том же, что и основной оплачиваемый отпуск.

Компенсация при увольнении за неиспользованный отпуск, предусмотренный данным пунктом, выплачивается.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора ст. 128 ТК РФ.

4.15. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска *без сохранения заработной платы* помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 3 дня;
- б) со свадьбой детей – 3 дня;
- в) со смертью родственников и близких – 3 дня.

4.16. Работодатель по соглашению с председателем трудового коллектива, предоставляет работнику дополнительные виды отпуска *с сохранением среднего заработка*:

- а) со свадьбой самого работника – 2 дня;
- б) со свадьбой детей – 1 день;
- в) со смертью близких родственников – 3 дня, без учета времени в пути;
- г) с рождением ребенка (отцу) – 2 дня;
- д) в юбилейные даты 50 лет – всем работникам, 55 лет – женщины, 60 лет мужчины - 1 день.

Компенсация при увольнении за неиспользованный отпуск, предусмотренный данным пунктом, не выплачивается.

4.17. По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.18. Преимущественное право на предоставление оплачиваемого отпуска в летнее время или любое удобное время года имеют работники, сочетающие работу с обучением по своей специальности.

4.19. Работникам, получившим путевки в учреждении на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставляется в сроки, указанные в путевке.

4.20. Отзыв работника из отпуска Работодателем допускается только с его согласия в письменной форме. Неиспользованные в связи с этим дни отпуска должны быть предоставлены работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Труд работников оплачивается на основе должностных окладов (тарифных ставок), в соответствии со штатным расписанием утвержденным Работодателем. Основанием для выплат стимулирующего, компенсационного характера является Положение об оплате труда работников МБУК ЦНТ и КПР.

5.2. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от занимаемой им должности, а также сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.3. Минимальный размер оплаты труда в Учреждении устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда». Заработная плата работника, отработавшего календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного настоящим договором.

5.4. Директор МБУКЦНТ и КПР вправе устанавливать отдельным работникам надбавки стимулирующего характера к тарифным ставкам (должностным окладам) в виде персональных повышающих коэффициентов, надбавок за качество и высокие показатели в работе.

5.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.6. Работникам, систематически работающим в ночные смены, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов).

За каждый час работы в ночную смену размер доплаты составляет 25% часовой тарифной ставки, (должностного оклада) рассчитанного за один час работы (часть 3 ст. 154 ТК РФ).

5.7. Заработная плата выплачивается работодателем два раза в месяц: 05 числа каждого месяца за вторую половину месяца и 20 числа месяца, следующего за расчетным сумма заработной платы за первую половину.

5.8. Заработная плата выплачивается Работодателем путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, открытые в учреждении банка.

5.9. Директор МБУК ЦНТ и КПП устанавливает выплату заработной платы на банковские карты с согласия работника, в целях оперативной выплаты заработной платы работникам, а также снижения затрат на получение и перевозку денежной наличности. Банковская карта оформляется работникам за счет средств Работодателя на основании договора о выдаче и обслуживании банковских карт для сотрудников учреждения. Договор банковского счета заключается директором МБУК ЦНТ и КПП в интересах работника.

5.10. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат причитающихся работнику, несут ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ и федеральными законами.

5.11. В случае задержки выплаты заработной платы, на срок более 15 дней, против установленных настоящим Договором, работник имеет право, известив в письменной форме Работодателя, приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине Работодателя, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ

5.12. При направлении Работодателем в служебную командировку работника ему гарантируется сохранение места работы (должности), и полного заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы на проезд; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), ст. 167, ст. 168 ТК РФ.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Директор МБУК ЦНТ и КПП обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда

и отдыха, компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

6.2. Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на директора МБУК ЦНТ и КПР.

6.3. Председатель профкома может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.4. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. Работодатель обеспечивает ознакомление работников МБУК ЦНТ и КПР с требованиями охраны труда посредством проведения инструктажей по охране труда: вводный, первичный, повторный, целевой, внеочередной и ежегодно проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников МБУК ЦНТ и КПР.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ, Работодатель оказывает материальную помощь на приобретение медикаментов и оплату дополнительных медицинских услуг, рекомендованных медицинским учреждением. Затраты подтверждаются копией документов, по которым были осуществлены финансовые расходы. Однако размер материальной помощи не превысит МРОТ на дату обращения, установленный Правительством РФ.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Работодатель и Председатель совета трудового коллектива МБУК ЦНТ и КПР строят свои взаимоотношения на принципах

социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ.

8.2. Председатель совета трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников МБУК ЦНТ и КПП по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности рабочего коллектива и его выборного органа — председателя совета трудового коллектива, Работодатель гарантирует:

- соблюдать права председателя совета трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим Договором;
- не препятствовать председателю совета трудового коллектива посещать рабочие места, на которых работают работники;
- представлять председателю совета трудового коллектива по его запросу письменную информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному с Работодателем перечню;
- безвозмездно предоставлять председателю совета трудового коллектива помещение, как для работы, так и для проведения собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников Учреждения месте;
- предоставлять председателю совета трудового коллектива бесплатное пользование необходимыми для его деятельности оборудование, средства и услуги связи;
- совместно с председателем совета трудового коллектива расследовать все несчастные случаи, происшедшие в Учреждении в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и законодательством.

8.4. Председатель совета трудового коллектива ЦНТ и КПП содействует эффективной работе МБУК ЦНТ и КПП;

- содействует укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками МБУК ЦНТ и КПП Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей;
- принимает исчерпывающие меры по разрешению коллективных трудовых споров;
- не выступает инициатором акций протеста и крайней меры - забастовок по вопросам, включенных в настоящий Договор, при своевременном и полном выполнении их.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего периода. Срок действия коллективного договора не может превышать трех лет (ч.1 ст.43 ТК РФ).

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ч.2 ст. 43 ТК РФ).

9.3. Коллективный договор продолжает или прекращает действовать при наступлении некоторых обстоятельств, которые определены трудовым законодательством (часть 4,5,6,7,8 ст. 43 ТК РФ).

9.4. Порядок подписания коллективного договора сторонами:
- от Работодателя коллективный договор подписывает директор МБУК ЦНТ и КПР,
- от имени работников коллективный договор подписывает председатель совета трудового коллектива МБУК ЦНТ и КПР.

9.5. При структурной перестройке в Учреждении, в целях необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 рабочих дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом оформлен в бумажном варианте.

Председатель совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.10. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.11. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в отдел по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Перечень

должностей работников с ненормированный рабочим днем

1. Директор
2. Гл. бухгалтер
3. Бухгалтер
4. Зав. методическим отделом
5. Методист информационного отдела
6. Звукооператор
7. Редактор
8. Режиссер
9. Хормейстер
- 10.Аккомпаниатор – концертмейстер
11. Методист музея
- 12.Зав. информационным отделом
- 13.Художник – декоратор
- 14.Водитель
- 15.Уборщик служебных помещений
- 16.Администратор
- 17.Балетмейстер
- 18.Зав ремесел
- 19.Руководитель студии
- 20.специалисты