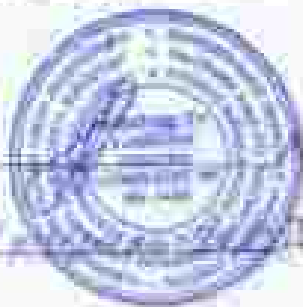


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Районный Дом культуры имени заслуженного работника культуры Российской Федерации Владимира Дмитриевича Новоселова» Курского района Курской области
на 2023 – 2026 годы

Директор учреждения



В. Вереницын

20.05.2023

Дата подписания

Представитель первичной профсоюзной организации учреждения

О.И. Сурявская

О.И. Сурявская

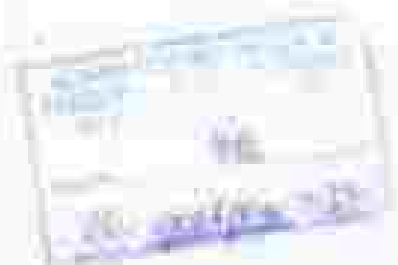
20.05.2023

Дата подписания

Принят единогласно
на общем собрании сотрудников
МБУК «РДК им. заслуженного
работника культуры РФ
В.Д. Новоселова»
Курского района Курской области

20.05.2023

Юридический адрес: 305512,
Курская область, Курский
район, пос. Камыши, д. 13
Контактный телефон: (4712)
78-70-70



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	стр. 3
2. Трудовой договор.....	стр. 4
3. Оплата и нормирование труда.....	стр. 6
4. Выявление работников и содействие их трудоустройству.....	стр. 7
5. Режим работы, время отдыха.....	стр. 8
6. Охрана труда и здоровья.....	стр. 9
7. Социальные льготы.....	стр. 11
8. Контроль за выполнением коллективного договора.....	стр. 11
9. Выписка из протокола № 1.....	стр. 13

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.....	стр. 14
2. Инст. ознакомительн. с коллективным договором.....	стр. 16

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и вступает в силу с 1 января 2008 года, регулируя все возникающие трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Губинский Дом культуры имени заслуженного работника культуры Российской Федерации Владимира Дмитриевича Неведрова» Курского района Курской области.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) и целью законодательного и нормативного правового актов с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУК «Р.Д.К. им. заслуженного работника культуры РФ В.Д. Неведрова» Курского района Курской области (далее - учреждение) в установлении дополнительных организационно-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными условиями труда нормативными правовыми актами.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:
персонал профсоюзной организации, в лице — Серебряковой О.Д.;
работодатель - в лице его представителя — директора МБУК «Р.Д.К. им. заслуженного работника культуры РФ В.Д. Неведрова» Курского района Курской области — Барановской А.В.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5 Стороны договорятся, что текст коллективного договора должен быть доступен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6 Коллективный договор действует с момента вступления в силу настоящего постановления учреждения, расторжения трудового договора с работодателем.

1.7 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока существования учреждения.

1.8 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.ст. 37, 44 ТК РФ).

1.9 В течение срока действия коллективных договоров не могут их стороны по инициативе одной из сторон в одностороннем порядке аннулировать или изменять на себе обязательства.

1.10 Перемена обязательств работодателя договора не может приводить к снижению уровня социальных гарантий работников учреждения (ст. 50 ТК РФ).

1.11 Все спорные вопросы по толкованию и исполнению настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятые в которых работодателем согласовывает с трудовым коллективом, правила внутреннего трудового распорядка; положения об оплате труда работников МБУК «ФДК им. заслуженного работника культуры РФ В.Д. Неводкина» Курского района Курской области; положения по охране труда и др.

1.13. Стороны определяют следующие формы участия уполномоченных непосредственно работниками трудового коллектива, консултацией с директором по вопросам принятия локальных правовых актов, получаемой от директора информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.52 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре, обсуждаемых с директором вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию, участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. Стороны имеют право проводить действия коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия действующего договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются и соответствуют ТК РФ, другим законодательным и нормативным правовыми актами. Законом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Директор учреждения заключает трудовой договор с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, один из которых у работника, другой остается у работодателя (ст. 67 ТК РФ), каждый из которых подписывается директором и работником.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться, как правило, по инициативе директора учреждения либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными актами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. О внесении изменений определяются сторонами условия трудового договора работник должен быть уведомлен директором в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 82 ТК РФ).

2.6. Если работник исполняет обязанности работы в иных условиях, то директор учреждения обязан в письменной форме представить ему новую трудовую соответствующую его квалификации и квалификации кадров (ст. 74 ТК РФ).

2.7. При отсутствии указанной работы или отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.8. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работнику-выполняемому обязанности, не предусмотренные трудовым договором, производится доплата. Размер доплатительной платы регулируется соглашением сторон.

2.9. Директор учреждения или его полномочный представитель обязан применить на работу до подписания трудового договора с работником указанный его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, приказами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.10. Директор может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.11. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Работодатель 21 числом, 31 числом и по соответствующим основаниям. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца после обнаружения проступка, но не более шести месяцев со дня окончания отпуска и времени, необходимого на учет мнения представительного трудового коллектива.

2.12. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

2.14. Работодателю по своей обязанности необходимо по просьбе представлять трудового коллектива направлять взыскание до истечения срока, установленного применением (ст. 194 ТК РФ).

2.15. Работник обязан приступать к работе со дня прекращения трудового договора. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то директор учреждения имеет право аннулировать трудовой договор.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ; ст. 81 ТК РФ).

2.17. Особенности обеспечения трудовых при работе, связанных со военной службой по мобилизации как осуществляемую на военной службе по контракту либо выполняющую контракт и добровольной службой в вооруженных силах, вооруженных на Вооруженные Силы РФ (ст. 261.7 ТК РФ).

2.17.1. Действие трудового договора работника, призванного на военную службу по мобилизации или выполняющего контракт, прекращается на время прохождения работником военной службы, и все обязанности, предусмотренные соответствующим приказом.

2.172. В период приостановления действия трудового договора:

- на рабочем месте сохраняется место работы (должность), охраняется работоспособность, вращаясь с другим работником срочной трудовой договор по время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

- в отношении работника сохраняется социальное-трудовые гарантии (компенсационное строгие, пенсионное-страховое пенсионное обеспечение, улучшение жилищно-бытовых условий работника и членов его семьи);

- не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок;

- период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

2.173. Работодатель вправе расторгнуть по собственной инициативе трудовой договор, действие которого было приостановлено, в соответствии с условиями контракта, в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания производства им военной службы либо после окончания действия контракта с добровольной организацией и выписки из воен. архивных на Вооруженные Силы РФ.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Заработная плата устанавливается в соответствии с единой системой оплаты труда работников муниципальным управлением культуры. Система оплаты труда работников устанавливается на основе - должностных квалификационных разрядов (классов) (ставок), - коэффициентов, - персональных коэффициентов, выделенных муниципальным управлением культуры, выделенных ставкой, выделенных характеристик.

3.2. Формирование и расходование средств осуществляется на потребности на выполнении работ, принимается по плану финансово-хозяйственной деятельности.

3.3. Работодатель обязуется установить заработную плату всех сотрудников согласно оплате работников в соответствии с трудовым договором на основе Классовые и ставки труда МУК (РДБ) ис. зарплатного работника культуры ИИ В Д. Управление Курского района Курской области.

3.4. Обязанности представителя трудового коллектива:

- осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы;

3.5. Обязанности работодателя:

- выполнять заработную плату работникам культуры добросовестно и своевременно;

- За первую половину месяца 1-го числа текущего месяца;

- В конце заработной платы 15-го числа следующего месяца.

3.4. Отдата отпуску преопределяется на основании ч. 2 ст. 32 и 3 ст. 33. Если работнику не была предоставлена отдата отпусков в установленный срок, отпуску предоставляется до желанно работнику до получения им отпусков отпуск. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3.5. Отдельным работникам устанавливаются надбавки к зарплате в размере не менее 30 % должностного оклада с учетом выслуге стажу, характера характера и профессиональные мастерство, классность, за добросовестное отношение к работе, сложность выполняемой работы по согласованию с соответствующей профсоюзной организацией учреждения.

3.6. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выплаты заработной платы.

3.7. В расчетном листке должны содержаться следующие информация: - о структуре заработной платы (составляющие должностной оклад, тарифная ставка, надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты, выплаты за работу в особых условиях, премии); - о размерах и основаниях произведенных удержаний (по инициативе физических лиц по исполнительным листам, и иным путем на основании судебных решений; по уменьшению кооперативного взноса от заработной платы по согласованию пенсионно-накопительного и негосударственного взноса по выбору начисления пенсионных сумм; по уменьшению материального ущерба, причиненного работодателю; по возврату суммы излишней заработной платы по фактической работе и пр.); - об общей сумме, подлежащей выплате.

3.8. Заработная плата выплачивается работникам как правило в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указавшую в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе перевести заработную плату по своему желанию быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об инициации реализации для перевода заработной платы в иную организацию не позднее четырнадцати календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДРУЖЕСТВЕ АИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Директор общества:

4.1. Распоряжение трудового документа по ч. 1 ст. 2 и ч. 1 ст. 33. ТК предусматривает для работодателя следующие виды обязательств, в числе которых не исключено, чем за два рабочих календарных месяца (в том числе в календарные три) до дня прекращения трудового договора по указанной статье предоставляется:

- уведомление работника о предстоящем увольнении, в уведомлении:
 - причина увольнения;
 - дата увольнения;
 - наименование филиала;
- уведомление службы занятости о прекращении, с уведомлением:
 - об объеме планируемого увольнения;

- перечислении сокращаемых должностей;
- информации о переквалификации работников — цели, цели, специализация, образование, должностной оклад;
- уведомление для профсоюзной организации предприятия, с указанием списка сокращаемых должностей;
- перечень тех, кто поощряется по уведомлению по сокращению штата и информации об их стаже работы на данном предприятии, а также об их должности, уровне тех или иных документально подтвержденных затрат.

Страницы деинформации.

42. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеет работник при выполнении труда в соответствии с требованиями, указанными в ст. 179, 261 (абз. 4) ТК РФ, а также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии):

- приближающие к утрате трудоспособности 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- награжденные государственными наградами в сфере культуры;
- имеющие стажа работы, включая трудовой стаж менее 1 года.

Высвобожденным работникам предоставляется гарантия и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при создании такой возможности.

43. Не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, работники (ст. 261 ТК РФ): беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребенка без матери, при наличии ребенка до 14 лет, мать ребенка - инвалида до совершеннолетия; а также исключаются увольнения по п. 1, 2, 3, 7, пунктам 5, 8, 10, 11 и 14 ст. 81 ТК РФ.

В период сокращения работников предоставляется преимущественное право выбора не менее, чем за 2 месяца.

44. Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст. 81 п. 1 и 2 ТК РФ (сокращение численности или штата) предоставляется свободное от работы время (не менее 15 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

45. Разрешение при увольнении без согласия увольняемого лица не требуется.

5 РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Страницы охраны и обеспечения ТК, ст. 91.

5.1. Режимы труда работников определяются Уставом Учреждения, исходя из особенностей трудовой деятельности, трудовых функций, графиков работы (ст. 91 ТК РФ).

5.2 Для работников учреждений в соответствии со ст.91, 92, 94 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов в соответствии с законом и иным законодательным актом Российской Федерации, действующими нормативными актами, коллективным договором, но не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в основной массе времени не более 30 часов в неделю.

5.3 Работник может быть привлечен к работе в установленной для него рабочей день и праздничные дни только по письменному приказу руководителя с согласия работника. Оплачивается такая работа в двойном размере или по желанию работника предоставляется выходной день.

5.4 На работе применяются перемены для продолжительности работы сверхурочных при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе по плану для всех работников.

5.5 Работодатель предоставляет всем работникам культуры ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии с пунктом 3.8 областного соглашения между администрацией культуры Курской области, Курской областью, профессиональным Общероссийским профсоюзом работников культуры и Ассоциацией «Совет профессиональных работников Курской области» на 2022-2025 годы, Увеличение установленного отпуска на неоплачиваемый рабочий день согласно Приложению данного соглашения, продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется или по желанию работника могут предоставляться в любое время.

5.6 Работник, состоящий в установленном виде исполнительства сменности для своего характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосоединением работника 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка 3 календарных дня;
- для беременных женщин в период с октября по декабрь 1 календарный день;
- в связи с бракосоединением детей работников 3 календарных дня;
- при предоставлении отпуска для 1 календарный день;
- для участия в похоронах родных в Курской 3 календарных дня;
- для участия в похоронах детей в день 2 календарных дня.

5.7 Все работнику культуры имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы.

6. ОХРАНА ТРУДА И ДОСВУХА

Работодатель обязуется

6.1 Обеспечить право работников учреждений культуры в безопасные условия труда, обеспечить безопасные условия деятельности труда, предоставляя им индивидуальные средства защиты, и участвовать профессиональных объединений работников (ст. 319 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашения по охране труда и охранением в нем организованным и индивидуальным работникам по охране и безопасности труда, средств их выполнения, ответственности, дополнительным или 6.2. Присудивать денежные средства по меркам по охране труда, образовательным программам (ст. 125 ТК РФ);

6.3 Работодателя обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством «О специальной оценке условий труда»;

6.4 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переводимыми на другую работу работниками мероприятия по охране труда: обучению, инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

6.5 Организовать проверку знаний работников по охране труда;

6.6 Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет работодателя;

6.7 Обеспечивать обеспечение совместное управление всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством в пределах утвержденных лимитов страховых обязательств на обязательной финансовой год;

6.8 Сохранять места работы и средний заработок на рабочих местах уволенных на время предоставления работ органами государственного кадра и контроля за исполнением ТК РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

6.9 Проводить своевременное расследование несчастных случаев и взаимодействие с действующим законодательством в части ИСУС;

6.10 Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по каждому рабочему месту (ст.212 ТК РФ);

6.11 Обеспечить обучение работников требованиям, правилам и инструкциям по охране труда;

6.12 Осуществлять контроль над соблюдением условий в охране труда, выполнение обязанностей от охраны труда;

6.13 Порядок предоставления оплачиваемых отпусков сотрудникам, которые страдают прививкой от COVID-19;

6.13.1 Работникам Управления (процессом вакцинации) (протокол вакцинации) (COVID-19) предоставляется отгул (отгул) продолжительностью 2 календарных дня;

6.13.2 Отгул предоставляется в том же порядке, что и в 6.13.1, предоставляется работникам на основании их заявления и при предоставлении сертификата и справки от врача с портала ГИУСДТ;

6.13.3 Работнику, который прививается вакцинами против COVID-19, предоставляется отгул (отгул) продолжительностью 2 календарных дня, который должен предоставляться в течение 60 календарных дней с момента вакцинации, а второй отгул предоставляется

4.13.4. Работнику, который прошел квалификационно-документационную проверку, назначенные дни отдыха предоставляются по его желанию по одному дню после даты экзамена, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в квалификационном приписке или выписке с портала тестов 404 дня, в который назначены экзамены.

4.13.5. Дни отдыха, предусмотренные п. 6.13.1, оцениваются рабочими в зависимости от среднего заработка.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

7.1. Работники культуры, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря. Многодетным семьям, основным развитием приоритетом является получение путевки.

7.2. Работники организаций в учреждениях культуры, особенно проживающие и работающие в сельской местности, обеспечиваются путевками по льготным ставкам.

7.3. Работодатель в порядке и размерах, определенных в коллективном договоре, и при наличии собственных средств может устанавливать дополнительные премии и компенсации работникам МБУК «РДК им. заслуженного работника культуры РФ В.Д. Неледрова» Курского района Курской области, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Курской области.

7.4. Работодатель обеспечивает льготы работникам культуры:

- в связи с рождением ребенка в районе одного дошкольного учреждения;
- в связи со смертью близкого родственника в районе одного дошкольного учреждения.

7.5. Профессиональный комитет оказывает материальную помощь малообеспеченным в связи с увольнением работникам учреждения. Предоставляется помощь средствами на добровольные взносы труда, облигации.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Страница неавторизована, нет!

8.1. Директор учреждения направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомление (МБУК) регистрации в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают меры материальной и нематериальной поддержки работников учреждения.

8.3. Обеспечивают контроль за реализацией условий коллективного договора, предусмотренных коллективным договором, и при необходимости и анализируются в результате контроля на основе будущих работников.

8.4. Размещением и установленный законодательством срок за размещением сведений об условиях коллективного договора работников и конфликты, связанные с его выполнением.

4.4. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

4.5. При пересмотре коллективного договора стороны решают вопрос о направлении средств для работников учреждения культуры и выполнении других условий по предмету коллективного договора.

4.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.

4.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

4.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

4.9. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется по решению по его исполнению, с привлечением в статусе составных действующих единиц.

Директор учреждения



В. В. Давыдов
Директор учреждения

Председатель горничной
профсоюзной
организации учреждения

O.I. Серебрянина

Серебрянина О.И.

Итого подписание

ВЫТЯЖКА

из протокола № 1 от «15» сентября 2022 года заседания первичной профсоюзной организации МБУК «РДК им. заслуженного работника культуры РФ В.Д. Ивандрица» Курского района Курской области

Организовали: председатель первичной профсоюзной организации - О.Л. Суслобова

Члены трудового коллектива: 30 человек.

Показана дана: коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом МБУК «РДК им. заслуженного работника культуры РФ В.Д. Ивандрица» Курского района Курской области и его утверждение.

Выступили:

- председатель первичной профсоюзной организации - О.Л. Суслобова
- директор МБУК «РДК им. заслуженного работника культуры РФ В.Д. Ивандрица» - А.В. Варжинская

Решение:

1. Заключить коллективный договор между работодателем и первичной профсоюзной организацией МБУК «РДК им. заслуженного работника культуры РФ В.Д. Ивандрица» Курского района Курской области.

2. Подписать коллективный договор МБУК «РДК им. заслуженного работника культуры РФ В.Д. Ивандрица» Курского района Курской области председателем и членами.

Секретарь



В. Варжинская

Председатель первичной профсоюзной организации

[Handwritten signature]

О.Л. Суслобова

Приложение №1

к коллективному договору МБУК «РДК им. заслуженного работника культуры РФ В.Л. Неподарова» Курского района Курской области от 2003-2009 года

УТВЕРЖДАЮ



МБУК «РДК им. заслуженного
работника культуры РФ В.Л. Неподарова»
Курского района Курской области

А.В. Верещинская

директор (подпись)

О.Л. Сорокина

директор (подпись)

Перечень

Заслуженной основных работников МБУК «РДК им. заслуженного работника культуры РФ В.Л. Неподарова» Курского района Курской области, имеющих право на досрочный выход на пенсию

Имя(имена) должности	Продолжительность ежегодного законодательного оплачиваемого отпуска по работе в течение кварталов календарного рабочего года, в соответствии с продолжением законодательного трудового распорядка (календарные дни)
Директор	12
Заместитель директора	10
Заместитель директора (методика)	11
Заместитель бухгалтера	10
Заместитель главного бухгалтера	8
Методик	10
Художественный руководитель	10
Специалист по кадровому распорядку	10
Бухгалтер	8
Специалист по культурно-досуговому заказу в культурно-досуговом центре в соответствии с заказом в соответствии с распорядком	8

Yogwellerter	7
Enxatorp mltstrup	2
Elmmerajm	3
Hmmertrp de kdm	3