

## Коллективный договор

Государственного казенного учреждения культуры  
Кабардино-Балкарской Республики  
«Киновидеоучреждение» Министерства культуры  
Кабардино-Балкарской Республики  
на 2016 – 2019 годы

От работодателя:

Директор  
ГКУК «КВУ»

Маканаев Альберт Анибалович  
(Ф.И.О.)



«16» мая 2016г.

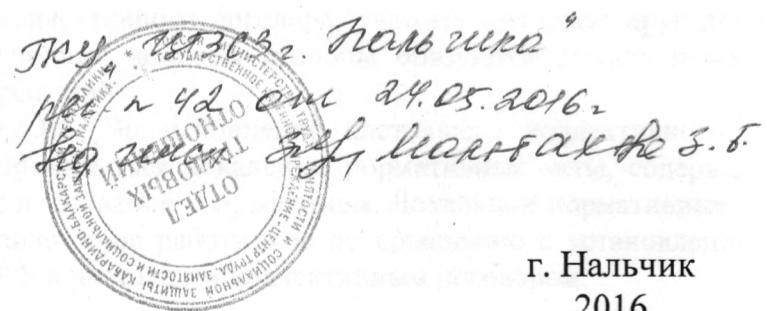
От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета ГКУК «КВУ»

Кажарова Марина Мухамедовна  
(Ф.И.О.)



«16» мая 2016г.



г. Нальчик  
2016

## Коллективный договор

Между администрацией и профсоюзным комитетом сотрудников  
Государственного казенного учреждения культуры Кабардино-Балкарской Республики  
«Киновидеоучреждение» Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики  
на 2016–2019 гг.

### 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор Государственного казенного учреждения культуры Кабардино-Балкарской Республики «Киновидеоучреждение» Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики (далее Учреждение) Маканаев Альберт Анибалович, именуемый далее "Работодатель", представляющий интересы Учреждения и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Азиковой Марины Мухамедовны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем работникам предприятия.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется обеспечить:

- здоровые и безопасные условия для выполнения установленных норм труда;
- развитие материально-технической базы с целью повышения эффективности деятельности Учреждения;
- информирование работников о перспективах развития Учреждения, его финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

1.8. Работник обязан способствовать осуществлению производственных задач Учреждения, для чего он должен:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;
- содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;
- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни.

## 2. Трудовые отношения. Обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.2. В соответствии с частью 4 статьи 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3. Прием на работу производится в соответствии ТК РФ.

2.4. 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.

2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров, Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предупреждать работников.

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

2.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении согласно п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Лицам, ранее высвобожденным в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в Учреждении, обеспечивается приоритет приема на работу при возникновении вакансии.

2.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;

2.10. Работодатель может выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с выданным медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ (ст.178 Трудового кодекса РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ).

2.12. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.13. Работники Учреждения обязуются:

- всемерно содействовать укреплению авторитета и сохранению материальной базы Учреждения;
- не допускать действий, наносящих материальный ущерб и порочащих деловую репутацию Учреждения;
- принимать участие в субботниках, организуемых в Учреждении.

### 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны настоящего коллективного договора договорились, что: для работников организации устанавливается 40-часовая рабочая неделя. Время начала и окончания работы работника Учреждения устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

3.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

3.3. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.4. В Учреждении по соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (статья 93 Трудового кодекса РФ).

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и письменного согласия работника, кроме случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

3.6. В течение рабочего дня работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее получаса часа (с 12-30 до 13-00).

3.7. Ежегодно за две недели до конца года Работодатель утверждает график отпусков и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на соответствующий год.

3.8 Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней.

3.9 Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ, а также в связи:

- с регистрацией брака работника до трех календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника до трех календарных дней;
- смертью родственников и близких до трех календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) до трех календарных дней;
- переездом на новое место жительства до трех календарных дней;
- с призывом сына на военную службу (родителям) до трех календарных дней;
- в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

#### 4. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

4.1. Оплата труда каждого работника производится пропорционально количеству и качеству труда в соответствии с законодательством РФ о труде, а также Положением об отраслевой системе оплаты труда работников ГКУК «КВУ», разработанными и утвержденными Работодателем с учетом мнения профкома Учреждения, а также на основании Постановления Правительства КБР № 151-ПП от 24 мая 2013г.

4.2. За интенсивность и напряженность, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, срочность, особую важность выполняемой работы и другие показатели устанавливаются доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников ГКУК «КВУ»).

4.3. Выплаты премий и вознаграждений работникам производятся в соответствии с разработанными и утвержденными Работодателем положениями (согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников ГКУК «КВУ»).

4.4. Работа в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством РФ о труде.

4.5. Оплата времени простоя не по вине работника осуществляется согласно Трудовому кодексу.

4.6. Выплата заработной платы производится в зависимости от финансирования в следующие сроки:

- аванс - 20 числа текущего месяца;
- заработка плата – 5 числа месяца, следующего за отработанным.

4.7. В Учреждении, при наличии финансовых средств, работникам могут устанавливаться на определенный срок надбавки и доплаты стимулирующего характера:

- за высокие показатели в труде;
- за расширение зоны обслуживания и совмещение профессий;
- за увеличение объема работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за высокий профессионализм и мастерство;
- за применение в работе иностранных языков;
- за присвоение звания «заслуженный», «народный» выплата производится в соответствии с действующими законами в КБР.
- за возложение на работника полной материальной ответственности;

4.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за непрерывный стаж работы в ГКУК «КВУ» устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 2 лет - до 0,10 %
- при выслуге лет от 2 до 5 лет - до 0,15 %
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,20 %
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - до 0,25 %

- при выслуге свыше 25 лет – до 0,30%

4.9. В случае нарушения работником трудовой дисциплины, либо Правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении, надбавка за непрерывный стаж работы по согласованию с профкомом не выплачивается за тот месяц, в котором было допущено нарушение.

## 5. Обеспечение безопасных условий и охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских обследований, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

5.2. Каждый работник в соответствии со ст. 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

5.3. Работник в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

## 6. Социальное и медицинское обслуживание работников

6.1 Работодатель на основании Положения о материальной помощи ГКУК «КВУ» от 18.05.2016г. может оказывать материальная помощь за счет средств, поступающих из республиканского бюджета (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда), а также за счет средств, поступающих из внебюджетных источников (от приносящей доход деятельности, направленной Учреждением на оплату труда работников). Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года

6.2 Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

-свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу) от 500 до 25 000 рублей. Материальная помощь предоставляется при наличии копии свидетельства о заключении брака;

-~~затраты~~ ребенка от 500 до 25 000 рублей. Материальная помощь предоставляется при наличии копии свидетельства о рождении ребенка;

- в связи с тяжелым положением сотрудника от 500 до 25 000 рублей;

- фактическая оплата путевки на санаторно-курортное лечение детей работников Учреждения от 500 до 25 000 рублей при предоставлении копий документов на санаторно-курортное лечение детей работников;

- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве от 500 до 25 000 рублей. Материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов (больничный лист и иной документ подтверждающий факт инвалидности вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве);

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве от 500 до 25 000 рублей. Материальная помощь выплачивается при наличии копии свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих смерть сотрудника вследствие несчастного случая на производстве;

- болезнь сотрудника от 500 до 25 000 рублей. По данному направлению материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов лечебного учреждения (больничный лист или иной документ подтверждающий факт болезни);

- болезнь близкого родственника (родители дети, муж, жена, брат, сестра) от 500 до 25 000 рублей. Материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов лечебного учреждения (больничный лист или иной документ подтверждающий факт болезни);

- смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена, брат, сестра) от 500 до 25 000 рублей. Материальная помощь предоставляется при наличии копии свидетельства о смерти близкого родственника;

- в связи со смертью самого работника от 500 до 25 000 рублей. Материальная помощь предоставляется при наличии копии свидетельства о смерти.

6.3 Размер оказываемой материальной помощи, устанавливается директором учреждения, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленной Учреждением на оплату труда работников и причин нуждаемости в помощи, и может доходить до 25 000 рублей.

## 7. Иные вопросы быта, культуры и спорта

### 7.1. Обеспечение деятельности профкома работников Учреждения.

7.2. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профкома для работы оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оснащенное оргтехникой, средствами связи и необходимыми нормативно-правовыми документами. А также предоставляет помещение для проведения заседаний, сейф для хранения документации, обеспечивает возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3. Профком гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные консультации;

представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

7.4. Профком использует средства только для нужд членов организации:

- для оказания материальной помощи;
- для организации профсоюзной учебы;
- для разрешения культурных, оздоровительных и социальных вопросов коллектива Учреждения;
- для организации работы профкома.

## 8. Заключительные положения

**8.1.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу ~~после подписания его сторонами и действует в течение всего срока.~~

**8.2.** Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора ~~на срок не более трех лет.~~

**8.3.** При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора ~~в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, изменениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.~~

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

**8.5.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен ~~работодателем~~ до сведения работников в течение 10 дней после его подписания (под ~~расписы~~). Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного ~~договора~~, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

**8.6.** Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, ~~подпишавшие его~~. Стороны договорились ежегодно отчитываться о выполнении ~~коллективного договора~~ на собрании трудового коллектива два раза в год (по ~~полугодиям~~). С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подпишавшие ~~коллективный договор~~.

**8.7.** За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий ~~стороны~~ коллективного договора несут ответственность в соответствии с ~~законодательством Российской Федерации~~.

**8.8.** Настоящий коллективный договор после его принятия на общем собрании ~~трудового коллектива~~ направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в ~~силу~~ не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**8.9.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения ~~назначения~~ ГКУК «КВУ», его реорганизации в форме преобразования.

**При смене формы собственности Учреждения** коллективный договор сохраняет свое ~~действие~~ в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

**При реорганизации Учреждения** в форме слияния, присоединения, разделения, ~~коллективный договор~~ сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**При реорганизации или смене формы собственности ГКУК «КВУ**, любая из сторон ~~имеет~~ право направить другой стороне предложения о заключении нового ~~коллективного договора~~ или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Утверждено  
директором  
ГКУК «КВУ»  
Максаев А. А.  
*Ф.И.О.*  
15 мая 2016 г.

Разработано с учетом мнения  
профсоюзного комитета

Протокол № 8  
от «15» мая 2016г.

Зарегистрировано в Управлении по надзору за соблюдением законодательства в сфере охраны труда и труда несовершеннолетних администрации Кабардино-Балкарской Республики  
Приказом по РБ № 14 от 15.05.2016г. Государственное казенное учреждение культуры Кабардино-Балкарской Республики «Киновидеоучреждение» Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики приступает к работе областного радиотелевидения Кабардино-Балкарской Республики. Правила приема и увольнения работников Киновидеоучреждения вступают в силу с момента подписания настоящего приказа.

### Правила

#### Внутреннего трудового распорядка

Государственного казенного учреждения культуры Кабардино-Балкарской Республики  
«Киновидеоучреждение» Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики

#### 1. Общие положения.

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт ГКУК «КВУ», регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в ГКУК «КВУ» (далее – Учреждение или Работодатель).
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности производства.
- 1.3. Дисциплина труда – это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение высокого качества, производительное использование рабочего времени.

#### 2. Порядок приема и увольнения работников.

- 2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.
- 2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в отдел кадров Учреждения:
  - 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или на условиях совместительства;
  - 3) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
  - 4) свидетельство ИНН;
  - 5) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- 6) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются отделом кадров Учреждения.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) директора Госкиновидеоучреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему может быть выдана копия приказа (распоряжения). Размер оплаты труда указывается в заключаемом с работником Учреждения трудовом договоре.

Фактическим допуском к работе считается заключение трудового договора.

2.3. При установлении срока обучения на рабочем месте с работником заключается ученический договор на профессиональное обучение в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением о подготовке персонала и другими локальными нормативными актами Учреждения.

2.4. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- 1) ознакомить работника с порученной работой, с условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- 2) ознакомить работника с коллективным договором, соглашениями, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении относящимися к трудовым функциям работника;
- 3) ознакомить работника с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну либо относящихся к иной конфиденциальной информации Учреждения;
- 4) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;
- 5) ознакомить работника с иными документами и сведениями в соответствии с Положением об адаптации работников Учреждения.

2.5. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших в Учреждении свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством.

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен действующим законодательством.

Руководитель Учреждения, обязан предупредить работника о досрочном расторжении трудового договора за 2 месяца.

По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения, или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона. Предупреждение о досрочном расторжении срочного трудового договора осуществляется работником и Работодателем в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора.

- 2.7. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса РФ. Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

### **3. Основные права и обязанности работников**

**3.1. Работники Учреждения имеют права на:**

- 1) заключение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами, и безопасности труда и коллективным договором;
- 4) иные права, предусмотренные трудовым законодательством.

**3.2. Работники обязаны:**

- 1) соблюдать правила внутреннего распорядка иные локальные нормативные акты, принятые в Учреждении в установленном порядке;
- 2) работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда – основу порядка на производстве, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- 3) выполнять установленные нормы труда, повышать производительность труда, добиваясь перевыполнения этих норм;
- 4) иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

### **4. Основные права и обязанности Работодателя.**

**4.1. Работодатель имеет право:**

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые предусмотрены трудовым законодательством;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 5) другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

**4.2. Работодатель обязан:**

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

~~вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;~~

~~иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.~~

~~Работодатель осуществляет свои обязанности в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, с учетом мнения или по согласованию профсоюзным комитетом Учреждения.~~

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

**5.1.** Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее.

Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю).

Начало работы 8 ч. 30мин.

Перерыв с 12 ч. 30мин. до 13ч.00мин.

Окончание работы 17 ч. 00мин.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

**5.2.** Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности.

**5.3.** Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течении 2 дней подряд и 120 часов в год.

**5.4.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускаются. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

**5.5.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

## **6. Ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков.**

- 6.1.** Работники Учреждения несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.
- 6.2.** За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:
  - 1) замечание;
  - 2) выговор;
  - 3) увольнение по соответствующим основаниям.
- 6.3.** До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать объяснение по факту проступка в установленной форме составляется соответствующий акт.
- 6.4.** Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 6.5.** Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 6.6.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 6.7.** Правила внутреннего трудового распорядка находятся в отделе кадров, а также вывешиваются в структурных подразделениях Учреждения на видном месте. Ознакомление работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке.

**Соглашение по охране труда между профсоюзной организацией работников Государственного учреждения культуры Кабардино-Балкарской Республики «Киновидеоурождение» Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики**

**Условия охраны труда**

№	Содержание мероприятий (работ)	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, высвобожденных от тяжелых физических работ	
						Всего	В т. ч. женщин	Всего	В т. ч. женщин
1	Провести инструктаж членов коллектива на рабочем месте в соответствии с правилами охраны труда			Август – Сентябрь 2016, 2017, 2018, 2019	Директор Маканаев А. А.				
2	Проверить наличие в кабинетах инструкций по охране труда и ТБ			Август – Сентябрь 2016, 2017, 2018, 2019	Директор Маканаев А. А.				
3	Провести профилактический осмотр водоснабжения, канализации, теплоснабжения			Август – Сентябрь	Инженер Ревин Э. Б.				
4	Организовать постоянный контроль за соблюдением санитарных норм в ГКУК «КВУ»			Постоянно	Инженер Ревин Э. Б.				

Директор ГКУК «КВУ» А. А. Маканаев

