

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения администрации  
Ангарского городского округа  
«Дом культуры «Нива»

Коллективный договор подписали:

Работодатель:

Пирогова Л.И.

Работники учреждения в лице  
представителя работников:

Саввateeва М.С.

Дата подписания «14» июня 2016 год.



*Н.В. Савватеева*

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общее положение .....	3
2. Условия приема и увольнения. Занятость.....	3
3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников....	5
4. Рабочее время и время отдыха.....	5
5. Оплата и нормирование труда.....	7
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.....	9
7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.....	11
8. Социальное обеспечение.....	11
9. Заключительное положение.....	12

## 1. Общие положения.

1.1. Сторонами коллективного договора (далее - Договор) являются: Муниципальное автономное учреждение администрации Ангарского городского округа «Дом культуры «Нива» (далее - Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Пироговой Людмилы Ильиничны, и работники Учреждения, в лице представителя работников Савватеевой Марии Сергеевны.

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. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.6. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода права собственности.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения такой договор действует в течение всего срока реорганизации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

## 2. Условия приема и увольнения. Занятость.

Условия приема и увольнения работников устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения».

2.1. При приеме работника на работу между ним и Работодателем заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах в соответствии с разделом 3 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими нормативными актами.

Правила внутреннего распорядка не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, размер льгот и компенсаций.

2.5. Трудовой договор может быть изменен сторонами только в двустороннем порядке согласно действующему законодательству (ст. 73 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий договора допускается (работы по определенной специальности, квалификации или должности, изменение режима работы и т.п.) согласно ст. 73 ТК РФ. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную, имеющуюся работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Об изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязуется уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штатов не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет

органу службы занятости или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

2.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 14 и пункту 2 ст.81 ТК РФ, представлять свободное от работы время, не менее 14 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы, с сохранением заработной платы.

2.11. Преимущественное право при сокращении численности или штатов, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в сфере культуры свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет);

2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 480 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.13. При появлении новых рабочих мест в учреждении культуры работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в учреждении, ранее уволенных из учреждения при сокращении численности или штата.

2.14. Днем увольнения работника является последний день его работы.

### **3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.**

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель повышает квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.

3.4. Работодатель организует проведение аттестации работников учреждения в соответствии с Положением о порядке аттестации работников и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), режимом работы, утвержденным работодателем, а также с условиями договора, должностными

инструкциями работников.

4.2. Для женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, согласно ТК РФ и Постановления Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

4.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работа в выходные и нерабочие дни допускается, с правом переноса выходных дней на другие дни согласно ст.112 п.2 и ст.133 ТК РФ в порядке, установленном настоящим договором.

4.5. Работа в выходные и нерабочие дни допускается с письменного согласия работников, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 14-и лет.

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

4.7. Работнику предоставляется по решению Работодателя ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на основании Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» продолжительностью **8 календарных дней**.

4.8. Привлечение работников отдела культуры к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (процентной надбавкой за конечный результат работы, за фактически отработанное время).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем.

4.10. Работодатель обязуется предоставлять отпуск с сохранением заработной платы работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней в рамках оплаты труда или отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

4.11. Предоставить работникам возможность использования отпуска в другое время, при наличии санаторной путевки, путевки на отдых.

4.12. Сохранить за ушедшим в отпуск по беременности и родам, по уходу

за ребенком до достижения трех лет, ранее установленное рабочее место.

4.13. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 (шести) месяцев с момента приема на работу.

4.14. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работников, прочих условий.

## 5. Оплата и нормирование труда.

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с приказом от 29.02.2016г № 5 «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждения», приказом от 29.02.2016г. № 6 « Об утверждении перечня стимулирующих выплат художественному руководителю, главному бухгалтеру».

5.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на основании штатного расписания.

5.2. Штатное расписание включает в себя все должности работников учреждения, финансируемые за счет бюджетных средств.

5.3. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат работникам за их труд (заработная плата):

а) должностной оклад (ставка заработной платы);

б) выплаты стимулирующего характера;

в) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и локальными нормативными правовыми актами.

5.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в РФ (размера минимальной заработной платы, установленной в Иркутской области).

5.8. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

5.9. Перечень стимулирующих выплат, их конкретные размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, нормативными актами.

5.10. В учреждении культуры могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за стаж работы в учреждении;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

5.11. Конкретный размер ежемесячной стимулирующей выплаты определяется в процентах к минимальному размеру оклада.

5.12. Премияльные выплаты не начисляются работнику:

- за период временной нетрудоспособности;
- за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

5.13. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты снижается при следующих обстоятельствах:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работников по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- наличие обоснованных претензий от потребителей муниципальных услуг или обоснованных жалоб от населения;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие замечаний в ведении документации;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

5.14. Ежемесячная надбавка за стаж работы в Учреждении устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении культуры и искусства.

5.15. Показателями для определения премии за выполнение особо важных и срочных работ служат:

- инициатива и творческий подход к выполнению особо важных и срочных работ (применение современных форм, информационных технологий, привлечение посетителей, положительные отзывы посетителей);
- качественное выполнение работ (отсутствие нареканий, предоставление отчетности, соответствие требований);
- значимость работы для повышения имиджа Учреждения;
- отсутствие замечаний руководителя.

5.16. Премии к юбилейным датам (50,55,60,65 и далее с промежутком в 5 лет) и профессиональным праздникам (День культуры) устанавливаются в виде единовременной выплаты, и не может превышать минимального оклада.

5.17. Единовременная премия осуществляется в пределах фонда выплат стимулирующего характера и при наличии финансовых средств.



5.18. С учетом соответствующих условий труда и норм действующего законодательства РФ, работникам Учреждения могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты молодым специалистам.

5.19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

5.20. Компенсационные выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.21. Оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса РФ.

5.22. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ.

## **6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

6.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев

предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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

## **7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.**

7.1. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает причиненный вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **8. Социальное обеспечение.**

8.1. Работодатель перечисляет страховые взносы в размерах, установленных Налоговым кодексом РФ, зачисляемый в государственные внебюджетные фонды - Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, а также взносы на обязательное пенсионное страхование в соответствии с Федеральным Законом РФ от 15.12.2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», взносы в соответствии с Федеральным Законом РФ от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в целях реализации права граждан на государственное пенсионное и социальное обеспечение.

По просьбе работника Работодатель предоставляет сведения о перечисленных за него взносах на обязательное пенсионное страхование.

8.2. Средства Фонда социального страхования используются:

- а) на выплату пособий в размерах и порядке, установленных Федеральным Законом РФ от 19.05.1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», а именно:
- единовременных пособий при рождении ребёнка;
  - пособий по беременности и родам;
  - единовременных пособий женщинам, вставшим на учёт в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
  - ежемесячные пособия на период отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет;
- б) на выплату пособий по временной нетрудоспособности работников и по уходу за больными детьми в размерах и порядке, предусмотренных законодательством РФ;
- в) на выплату пособий на погребение на основании пункта 4 статьи 10 Федерального закона РФ от 12.01.1996 года № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле» в размерах и порядке, установленных постановлением

Фонда социального страхования РФ от 22.02.1996 года № 16 «О мерах по реализации Федерального закона «О погребении и похоронном деле»:

- родственникам умершего работника;
- родителям умершего несовершеннолетнего, работающим;
- г) на оплату дополнительных выходных дней по уходу за детьми-инвалидами согласно статье 262 ТК РФ;
- д) на оплату путёвок на санаторно-курортное лечение и отдых в порядке и размерах, предусмотренных постановлениями Фонда социального страхования РФ.

8.3. Работодатель при наличии финансовой возможности оказывает работнику материальную помощь в связи с похоронами близких родственников (родителей, супруга(и), детей).

8.4. Работодатель предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими 18-летнего возраста (статья 262 ТК РФ).

8.5. Работодатель при наличии финансовой возможности оказывает помощь в проведении праздничных мероприятий, организуемых представителем работников.

8.6. Работодатель совместно с представителем работников организует культурные мероприятия и отдых работников и членов их семей.

8.7. Работникам учреждения предоставляются гарантии:

- при направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка возмещение расходов, связанных с командировкой;

- совмещение работы с учебой;

- предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка по заочной и очной форме обучения для сдачи экзаменов и зачетов по 40 дней на 1 и 2 курсах и 50 дней на последующих курсах; подготовки диплома со сдачей государственных экзаменов - 4 месяца, сдачи выпускных государственных экзаменов - 1 месяц;

- работникам допущенным к вступительным экзаменам в учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка).

## **9. Заключительное положение.**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

9.2. По истечении установленного срока, коллективный договор по взаимному согласию сторон может быть продлен не более чем на 3 года.

9.3. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных соглашений в положение могут вноситься изменения и дополнения с обоюдного согласия сторон, результаты оформлять протоколом.

9.4. Работодатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Для урегулирования разногласий стороны договорились использовать примирительные процедуры, предусмотренные главой 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» и главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в течение всего срока действия коллективного договора и отчитываются перед коллективом раз в год на собрании работников.