

Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору
Муниципального автономного учреждения
Ангарского городского округа
«Дом культуры «Нива»

с. Савватеевка

Муниципальное автономное учреждение Ангарского городского округа «Дом культуры «Нива» (далее – МАУ «ДК «Нива»)) в лице директора МАУ «ДК «Нива» Городовского Александра Васильевича, действующего на основании Устава, (далее – работодатель) и работники учреждения в лице представителя работников Савватеевой Марии Сергеевны, действующего на основании решения общего собрания работников от 04.04.2016, протокол № 1, решили внести следующие изменения в коллективный договор Муниципального автономного учреждения Ангарского городского округа «Дом культуры «Нива»:

1. Пункт 2.6. коллективного договора изложить в редакции: «В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменений трудовой функции работника согласно ст. 74 ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ».

2. Пункт 2.10. коллективного договора изложить в редакции: «Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 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».

3. Пункт 2.12. коллективного договора изложить в редакции: «Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий».

4. Пункт 2.14. коллективного договора изложить в редакции: «Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является

последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника».

5. Пункт 3.1. коллективного договора изложить в редакции: «Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд».

6. Пункт 3.2. коллективного договора изложить в редакции: «Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ».

7. Пункт 4.4. коллективного договора изложить в редакции: «Работа в выходные и нерабочие дни допускается, с правом переноса выходных дней на другие дни согласно ст. 112 и ст. 113 ТК РФ в порядке, установленном настоящим договором».

8. Пункт 4.8. коллективного договора изложить в редакции: «Привлечение работников Учреждения к выполнению сверхурочной работы согласно ст. 99 ТК РФ допускается только с письменного согласия работников. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год».

9. Пункт 4.13. коллективного договора изложить в редакции: «В соответствии со ст.122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

10. В главу 4. коллективного договора включить п. 4.15. следующего содержания: «Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- директор;

- художественный руководитель;

п. 4.16 следующего содержания: «Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне».

п. 4.17 следующего содержания: «На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания».

п. 4.18 следующего содержания: Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. 113, 153 ТК РФ».

п. 4.19 следующего содержания: «Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

п. 4.20 следующего содержания: «Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается».

11. В главу 5. коллективного договора включить п. 5.23 следующего содержания: «Срок выплаты заработной платы за первую половину месяца 22 число текущего месяца, за вторую половину месяца 07 число месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы».

12. Пункт 8.1. коллективного договора изложить в редакции: «Работодатель перечисляет страховые взносы в размерах, установленных Налоговым кодексом РФ, зачисляемый в государственные внебюджетные фонды - Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского 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», «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».

13. Пункт 8.7. коллективного договора изложить в редакции: «Работникам учреждения предоставляются гарантии:

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

- совмещение работы с учебой;

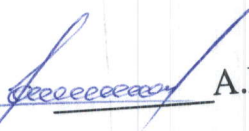
- предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка по заочной и очно-заочной формам обучения для прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах соответственно - по 40 календарных дней и 50 календарных дней на последующих курсах; прохождения государственной итоговой аттестации - до 4 (четырёх) месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

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

Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.12.2017.

От работодателя:

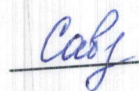
Директор МАУ «ДК «Нива»



А.В. Городовский

От работников:

Представитель работников
МАУ «ДК «Нива»



М.С. Савватеева



Дата подписания : 01.12.2017