

# К о л л е к т и в н ы й д о г о в о р

муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Информационно-методический центр»  
на 2020-2023 годы

Принят на общем собрании работников учреждения  
Протокол № 1 от « 17 » февраля 2020г.

Представитель работодателя:  
директор

\_\_\_\_\_ И. П. Кропотова

\_\_\_\_\_

Представитель работников:  
председатель СТК

\_\_\_\_\_ Шаркова О.В.

\_\_\_\_\_

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе  
по труду \_\_\_\_\_

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Информационно – методический центр» (далее - учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора учреждения Кропотовой Ирины Петровны;

работники учреждения, в лице представителя Совета трудового коллектива (далее СТК) Шарковой Оксаной Владимировны.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области,

1.4. Структура и содержание коллективного договора определена соглашением сторон. Договор состоит из следующих разделов:

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Раздел 3. Оплата труда и нормы труда.

Раздел 4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Раздел 7. Социальные гарантии и социальная поддержка.

Раздел 8. Обязательства СТК

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, вида учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим Договором.

1.7. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств сторон Договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим Договором.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путём переговоров.

1.10. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 марта 2020 года. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ)

1.11. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Договором, принимаются работодателем по согласованию с СТК.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с СТК:

- положения об оплате труда, о компенсационных выплатах и стимулирующих выплатах (премирование) – ст. 135 ТК РФ;

- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;

- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;

- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 ТК РФ;

- положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;

- приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;

- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим Договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, в частности, когда работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключён только срочный трудовой

договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. 59 ТК РФ, и только с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре подробно излагаются все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности точное наименование должности, профессии работника в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха работника; условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора; виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим Договором.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через СТК.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе СТК и групповом обращении работников о созыве собрания.

2.5. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,

- качественно выполнять работу;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

### **3. Оплата труда и нормы труда.**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Согласно статьи 135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а также размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, виды и размеры выплат стимулирующего характера.

3.2. Система оплаты труда должна быть направлена на:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой

бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения.

3.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области, правовыми актами органов местного самоуправления.

Соответственно система оплаты труда формируется с соблюдением положений:

- Трудового кодекса РФ, статьи 129, 130, 132, 133, 135, 144 и другие;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел: квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии; Общеотраслевых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда, в том числе величины минимального размера оплаты труда в учреждении, установленной Федеральным законом;
- закона Кемеровской области «О культуре»;
- Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 14.02.2017г. № 65 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области»;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Постановления администрации Мариинского муниципального района от 23.12.2016г. № 867-П «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального района, подведомственных управлению культуры администрации Мариинского муниципального района»;
- Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-методический центр»;
- настоящего Коллективного договора;

3.4. В соответствии с указанными правовыми актами в Положении об оплате труда и других локальных нормативных актах устанавливаются:

3.4.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

3.4.2. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за наличие почетного звания или ученой степени и их размеры, но не ниже установленных нормативными правовыми актами Кемеровской области и органов местного самоуправления Мариинского муниципального района.

3.4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных групп, которые определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе на величину повышающего коэффициента по должности. Определенные таким образом оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц.

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, величина повышающих коэффициентов и фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и являются приложениями к положению об оплате труда:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры и искусства;
- профессиональные квалификационные группы рабочих;
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих.

3.4.4. В случае если у работника несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то увеличение производится на сумму повышающих коэффициентов.

3.4.5. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исходя из которого, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4.6. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.5. Компенсационные выплаты устанавливаются за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, статья 149 ТК РФ:

- при выполнении работ различной квалификации. При повременной оплате труда оплата производится по работе более высокой квалификации ст. 150 ТК РФ;

- совмещение профессий должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом, статьи 60.2, 151 ТК РФ;

- за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, ст. 149, 152 ТК РФ;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата не менее чем в двойном размере, а по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, ст. 149, 153 ТК РФ;

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников учреждения производится в одинарном размере и предоставляется другой день отдыха по желанию работника, а также выплачиваются стимулирующие выплаты в размерах предусмотренных положением о стимулирующем фонде учреждения (ст.153 ТК РФ)

На основании ст. 3 Закона РФ от 09.10.92 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», Постановления Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле – и видеосъемочных



коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», учитывая положения Всемирной конвенции об авторском праве 1952 г., Бернской конвенции по охране литературных и художественных произведений от 09.09.1986 г., Международной конвенции об охране прав исполнителей, изготовителей фонограмм и вещательных организаций от 26.10.1961 г. К творческим работникам учреждения относятся работники, занимающие должности:

- режиссер массовых представлений;
- художественный руководитель;
- главный специалист;
- видеодемонстратор (киномеханик);
- культурорганизатор;
- хореограф;
- художник;
- методист;
- программист;
- ведущий методист;
- звукорежиссер

- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов не менее чем 40% часовой ставки заработной платы (Правительства Кемеровской области - Кузбасса) и работодателями Кемеровской области).

3.5.3. За дополнительные работы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата указанных работ производится на основании Положения о стимулирующем фонде учреждения.

3.5. В Положении о стимулирующем фонде учреждения предусматривается перечень компенсационных выплат применительно к условиям труда в учреждении и размеры всех компенсационных выплат в процентах от фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы или в абсолютных величинах.

3.6. В Положении о стимулирующем фонде учреждения устанавливаются виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера, показатели и критерии эффективности работы, измеряемые качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, год);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- иные поощрительные, в том числе разовые выплаты.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

Объективность – размер стимулирующего вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

Предсказуемость – работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

Своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

Справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

Прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с советом трудового коллектива.

3.7. Не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы), выполняющих одинаковую трудовую функцию, а также различных размеров повышения оплаты работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат за выполнение одинаковых дополнительных работ, не входящих в функциональные обязанности работников по их должностям.

3.8. Фиксированные размеры оплаты труда могут устанавливаться для работников принятых по совместительству в зависимости от объема выполненных работ, заданий и результатов работы (ст.285 ТК РФ).

3.10. Нормы труда для работников учреждения за ставку заработной платы – продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

3.11. В силу статей 57 и 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в котором должны быть предусмотрены фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

В трудовых договорах с работниками, у которых заработная плата за месяц не достигает величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, предусматривается доплата до величины минимального размера оплаты труда.

При изменении каких-либо условий оплаты труда, установленных трудовым договором (изменение размера оклада в связи с индексацией заработной платы,

условий и размеров выплат компенсационного характера и т.д.) оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору с работником в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

3.12. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

увеличения стажа работы в учреждениях культуры - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится с момента наступления этого права.

3.13. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковские карты.

Оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени два раза в месяц, 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть.

Форма расчетного листка разрабатывается учреждением и утверждается приказом руководителя по согласованию с советом трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.14. В случае невыплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, в установленные настоящим Договором сроки учреждение в соответствии со ст. 236 ТК РФ выплачивает их с начислением процентов (денежной компенсацией) в размере

одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность и выплата процентов (денежной компенсации) возникает независимо от наличия вины администрации учреждения, в том числе при задержке финансирования.

Проценты (денежная компенсация) начисляется и выплачивается по инициативе работодателя и отражается в расчетном листке, обращения работников для этого не требуется.

3.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом за ним сохраняется средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010г.)

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.16. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год по согласованию с учредителем с разделением на базовую и стимулирующие части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за особые условия труда, работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объёма выполняемых работ).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей эффективности работы, оплату премий и выплату материальной помощи.

#### **4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения.**

4.1. Согласно Уставу учреждения установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества предоставляемых услуг и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется:

при принятии решения о сокращении численности работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении СТК не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что применительно к учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 5 % от общей численности работающих.

В уведомлении должны быть указаны приказ о сокращении численности работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей специалистов и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При экономической необходимости сокращения численности работников работодатель вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- перевод высвобождаемых работников на вакантные должности с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – в течение пяти лет до назначения пенсии (по старости либо досрочной).
- проработавшие в учреждении более пятнадцати лет;
- многодетные семьи (трое и более детей);

- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- родители, имеющие на иждивении детей – инвалидов;
- работник, супруг (а) которого имеет статус безработного.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение одного года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.6. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы;
- создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации.
- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест.

4.7 Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, через органы управления культуры, службы занятости.

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

5.1. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников.

5.2. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются Правилами внутреннего распорядка, трудовым договором, индивидуальным графиком работы.

5.3. Для работников учреждения устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю – суббота, воскресенье.

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии с ТК РФ и составляет 40 часов в неделю, продолжительность ежедневной работы 8 часов.

5.5. Стороны пришли к соглашению, что продолжительность ежедневной работы творческих работников допускается до 12 часов (ст.94 ТК РФ).

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 ТК РФ (совместительство – по инициативе работника) и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе работодателя).

5.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.8. Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 35 часов для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп, - 35 часов;
- не более 36 часов женщинам, работающим в сельской местности.

5.9. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

5.10. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст.96 ТК РФ).

5.11. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

5.12. Учитывая специфику деятельности учреждения, стороны договорились, что творческие работники учреждения могут привлекаться для работы в ночное время в период подготовки и проведения мероприятий городского, районного, областного уровней без их письменного согласия (ст. 96 ТК РФ)

5.13. Суммированный учёт рабочего времени вводится для сторожей учреждения. Учетным периодом считается месяц.

5.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

5.15. В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна - сторожевая охрана.

5.16. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом эти указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.18. Учитывая специфику деятельности учреждения, стороны пришли к соглашению, что в период подготовки и проведения мероприятий городского, районного и областного уровней привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников, а также водителей автомобилей, обслуживающих творческие коллективы, допускается без письменного согласия работника (ст. 133 ТК РФ).

5.19. Запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (ст. 268 ТК РФ)

5.20. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под



роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.21. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со ст. 114, 116, 117 и другими нормами ТК РФ.

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков учитываются права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

При составлении графика отпусков необходимо учитывать следующие требования законодательства:

а) работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;

б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

График отпусков является локальным, нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

5.24. В случае если работодатель не произвёл оплату отпуска за три рабочих дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

5.25. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

5.26. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.27. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

5.28. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст.122 ТК РФ также определены случаи, в которых Работодатель по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

5.29. Стороны договорились о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков за непрерывный стаж работы в учреждении (ст.116 ТК РФ):

- 5 лет непрерывной работы – 3 календарных дня;
- 10 лет непрерывной работы в - 5 календарных дней;
- свыше 15 лет непрерывной работы - 9 календарных дней.

В стаж работы для предоставления дополнительного отпуска может включаться работа в учреждениях культуры Мариинского муниципального района;

Указанные отпуска предоставляются работникам, отнесенным к категории «руководители и специалисты», занимающие штатные должности.

Дополнительный отпуск за стаж непрерывной работы суммируется с основным отпуском и предоставляется по действующему законодательству.

Замена дополнительного отпуска за стаж непрерывной работы денежной компенсацией не допускается.

5.30. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день (1 сентября);
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае регистрации брака работника и детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;

- работающим инвалидам - 5 дней;

- работникам для уборки картофеля и овощей – 1 день;

5.31. В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов «О дополнительных льготах инвалидам 1 группы, работающим женщинам, имеющих детей, и социальных пенсиях отдельным категориям граждан» от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час с сохранением среднего заработка.

5.32. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

## **6. Условия и охрана труда**

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

- организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждениях, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников, отраслевых правил по охране труда;

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на содержание учреждения.

- обеспечивает за счёт средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302н;

- создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и СТК;

- на время приостановления работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняет место работы,

должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя;

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из – за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

- обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

- обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

- организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

- обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников;

- выполняет представления и требования технических инспекторов труда, об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

#### 6.2. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования (работники, занимающие должности киномеханика, водителя автомобиля);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## **7. Социальные гарантии и социальная поддержка.**

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.1.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;

7.1.5. Оказывать работникам помощь в оформлении назначения пенсии;

7.1.6. Работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретение (строительство), о предоставлении служебных жилых помещений работникам учреждения;

7.1.7. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию из внебюджетных средств, средств экономии ФОТ по следующим основаниям:

- при рождении ребёнка у сотрудника, работающего на постоянной основе учреждения, в размере - 5000 руб.;

- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту – 5000 руб.,

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения в размере - 5000 руб.;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) от 5000-10000 руб. (в зависимости от понесенного ущерба);

- тяжелого заболевания, затрат на дорогостоящее лечение с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение от 3000- 10000 руб.;

- в связи с празднованием Дня уважения старшего поколения, работникам учреждения 1000 руб.;

- в случае смерти бывшего работника, уволившегося из учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в размере 3000 руб.;

- в связи вступлением работника в брак 5000 руб.

7.2. Работодатель обязуется оплачивать дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, получающим впервые образование имеющегося уровня в учебных заведениях культуры и искусства. При условии успешного обучения и заключения ученического договора.

## **8. Обязательства СТК**

СТК обязуется:

8.1. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы работников.

8.7. Предоставлять иные гарантии, возложенные на СТК данным Договором.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

9.1. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

Совместно ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению условий (обязательств) настоящего Коллективного договора.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами Договора и постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников учреждения.

Стороны обязуются:

9.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.3 Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению настоящего Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

