

от Работников:

Председатель представительного органа  
работников

С.М. Курманова  
«20» 05 2013г

от Работодателя:

Директор Муниципального автономного  
учреждения культуры «Культурно-  
досуговый центр»



Г.Б. Чукалова  
2013г

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## на 2013 - 2015 годы

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ  
«КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР»

принят на общем собрании работников учреждения «20» июль 2013г.  
протокол № 1 от «20» июль 2013г.



г. Пыть-Ях 2013 год.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	2
2. Трудовые отношения	4
3. Рабочее время и время отдыха	6
4. Оплата труда	10
5. Нормирование труда	13
6. Охрана труда	14
7. Социальные выплаты	18
8. Заключительные положения	30
9. Приложения	33

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, стороны, администрация муниципального автономного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Чукаловой Галины Борисовны, и работники учреждения в лице уполномоченного представительного органа работников муниципального автономного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр» (далее – «Уполномоченный представительный орган работников»), в лице председателя Самарской областной организации профсоюза работников культуры Светланы Анатольевны, заключили настоящий Коллективный договор. Данный Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов в учреждении.

1.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы предоставляемые Работодателем. В Договоре также воспроизведены некоторые наиболее значимые положения законодательства и отраслевого тарифного соглашения.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

1.3. Во исполнение настоящего Договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с уполномоченным представительным органом работников.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

1.4. Работодатель и Уполномоченный представительный орган работников обязуются соблюдать условия и выполнять положения, сформулированные в настоящем Договоре.

1.5. Работодатель и Уполномоченный представительный орган работников пришли к соглашению, что изменения и дополнения действующего Договора, которые устанавливают дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы для работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права должны быть закреплены и могут вноситься в действующий Договор совместным решением Работодателя и Уполномоченного представительного органа работников (с дальнейшим оповещением всех работников о внесении в Договор данных изменений и дополнений).

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников муниципального автономного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр». (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Положения настоящего Договора не могут быть изменены в одностороннем порядке.

1.8. Стороны пришли к соглашению, что интересы сторон, отраженные в Договоре, требуют обязательного выполнения сторонами и членами трудового коллектива всех условий и обязательств, предусмотренных настоящим коллективным Договором.

1.9. При невыполнении одной из сторон условий Договора, вторая сторона вправе требовать обязательность его исполнения или возмещения ущерба, если

неисполненное обязательство не подпадает под случаи, предусмотренные ст. 328 Гражданского кодекса Российской Федерации.

1.10. Сторона освобождается от ответственности по исполнению какого-либо пункта Договора в случае действия непреодолимой силы, включая введение в действие новых нормативно-правовых актов, не подпадающих под действие ст. 13 Гражданского кодекса Российской Федерации.

1.11. Договор должен отвечать финансово-экономическим, производственным условиям и возможностям организации. Если эти условия меняются, то вносится соответствующая корректировка в Договор.

1.12. Изменения и дополнения в Договор производятся только по взаимному согласию сторон, с инициативой может выступить любая из сторон.

1.13. Деятельность уполномоченного представительного органа регулируется Положением об уполномоченном представительном органе работников, принятом на общем собрании работников.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **Работодатель:**

2.1. Заключает трудовой договор с работником в письменной форме. Составляет в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ч.1 ст.67 ТК РФ).

2.2. Принимает и увольняет работников, руководствуясь действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Определяет порядок работы (получения, обработки, использования, хранения и т.д.) с персональными данными работников и гарантий

конфиденциальности сведений о работнике предоставленных работником работодателю «Положением о работе с персональными данными работников». (Приложение №1 к настоящему коллективному договору).

2.4. При сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Уполномоченному представительному органу работников данного учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, предусмотренных (ст. 179 ТК РФ), имеют следующие категории работников:

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам,

повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.6. Гарантирует работникам подлежащим сокращению выплату средней заработной платы с учетом месячного выходного пособия в течение 3-х месяцев. Средний месячный заработка сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения, обязан предупредить работника персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения и предложить другую имеющуюся работу в этом же учреждении, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

#### **Уполномоченный представительный орган работников:**

2.9. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **Работодатель:**

3.1. Внедряет в практику работы, утвержденные с учетом мнения Уполномоченного представительного органа работников «Правила внутреннего трудового распорядка».

3.2. Гарантирует установленную законодательством следующую продолжительность рабочего времени:

- для женщин, работающих в районах, приравненных к Крайнему Северу 36 часов в неделю,
- для мужчин – 40 часов в неделю.

3.3. Для работников, занятых на работах, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускает введение суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ) и согласовывает с Уполномоченным представительным органом работников. Норма часов не может превышать установленную законодательством для соответствующей категории работников. Графики сменности устанавливают с учетом производственной необходимости. При составлении графиков сменности учитывает мнение уполномоченного представительного органа работников. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

3.4. Имеет право по соглашению сторон при необходимости, или по просьбе сотрудника, вводить гибкий (скользящий) график работы, если это не влияет на качество труда и режим работы учреждения (ст. 102 ТК РФ).

Обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.5. Устанавливает путем уменьшения на один час продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей недели не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

3.6. В связи с характером деятельности учреждения, работодатель имеет право привлечь работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на

основании письменного приказа работодателя, за исключением инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, которым запрещена работа в данные дни по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Инвалиды и 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 (ст. 113 ТК).

3.7. Предоставляет перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

3.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.9. Всем работникам учреждения ежегодно предоставляет отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаем с учетом мнения представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, (ч. 3 ст. 123 ТК РФ) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное

для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст.123 ТК РФ). Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска допускается по основаниям, предусмотренным (ст.124 ТК РФ), или по личному заявлению работника с указанием уважительной причины. В случае смерти, свадьбы близких родственников, санаторно-курортного лечения по личному заявлению работника может быть предоставлен отпуск при наличии подтверждающих документов.

3.11. Предоставляет по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – до 5 календарных дней.

3.12. Установить следующий порядок расчета продолжительности отпусков:

- работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Приложением №13 к настоящему коллективному договору;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется в размере 16 календарных дней в соответствии со (ст.321 ТК РФ);

3.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

##### **Работодатель:**

4.1. Определяет размер заработной платы работника исходя из должностного оклада по занимаемой должности (тарифной ставки) и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными актами.

Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада

(тарифной ставки) либо в зависимости от выработки, исходя из сдельных расценок, а также доплат, надбавок и выплат компенсационного характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ). Заработка работника, предельными размерами не ограничивается.

4.2. Выплачивает месячную заработную плату работника, отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры минимального размера оплаты труда. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Производит оплату труда на основе тарификации, единой тарифной сетки, нормативных актов правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Администрации города, решений Думы города Пыть-Ях, и регулирует Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

4.4. Оплачивает работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Может производить оплату труда со средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. (Приложение№4 к настоящему коллективному договору).

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

### **Работодатель:**

- 6.1. Обеспечивает рабочие места, защищенные от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, которые могут вызывать производственную травму и профессиональное заболевание.
- 6.2. Информирует работников о применяемых в производстве вредных веществах, степени воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и установленных в связи с этим льготах и размерах компенсационных выплат, если таковые будут выявлены после окончания проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 6.3. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении (не реже 1 раза в 5 лет) с участием представителей уполномоченного представительного органа работников.
- 6.4. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (Приложение № 5).
- 6.5. Ведет учет и анализ травматизма, аварий и профзаболеваний, совместно с представителями уполномоченного представительного органа работников.
- 6.6. Совместно с уполномоченным представительным органом работников разрабатывает планы мероприятий по улучшению условий охраны труда, обеспечивает финансирование включенных в них мероприятий.
- 6.7. Разрабатывает совместно с уполномоченным представительным органом работников графики проведения ежегодных проверок знаний (Приложение № 6).

✓ 6.8. Обеспечивает за счет средств муниципального автономного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр», обязательное обучение работников безопасным методам труда, профессиональную переподготовку, проверку знаний норм, правил, инструкций и аттестацию работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах (Приложения №7, №8, №9, №10).

✓ 6.9. Обеспечивает приобретение и выдачу за счет средств муниципального автономного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр», в соответствии с установленными нормами, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, контролировать правильное их использование (Приложение №11).

6.10. Обеспечивает за счет средств муниципального автономного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр», хранение, стирку (чистку), сушку средств индивидуальной защиты.

6.11. Производит замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, пришедших в негодность до окончания сроков носки по причинам независящим от работника.

6.12. Обеспечивает систематическое пополнение аптечек первой помощи в учреждении культуры.

6.13. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

✓ 6.14. Бесплатно обеспечивает работников, чья работа связана с загрязнением, мылом или моющими и обезвреживающими средствами (Приложение №12).

6.15. Приглашает представителей уполномоченного представительного органа работников для участия в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.16. Организует постоянный контроль состояния условий труда на рабочих местах, воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье работников.

6.17. Обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

- исключает труд лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.18. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно-допустимых нагрузок для женщин.

6.19. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и иные виды дополнительных отпусков в соответствии со (ст.119 и ст. 321 ТК РФ)  (Приложение №13);
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей после проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.20. Производит наложение дисциплинарных взысканий на работников муниципального автономного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр», не выполняющих требования охраны труда.

6.21. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

#### **Уполномоченный представительный орган работников:**

6.22. Отстаивает интересы и требования работников работающих по обеспечению безопасных условий труда.

6.23. Обеспечивает постоянный контроль выполнения работодателем мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, предоставлением предусмотренных льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

6.24. Проводит ежегодный анализ общей заболеваемости работников с целью выявления неблагоприятных климатических факторов, санитарно-бытовых условий на рабочих местах.

6.25. Вносит предложения работодателю о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от исполнения своих обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

6.26. Принимает участие в разработке и согласовании планов по улучшению условий труда.

6.27. Защищает законные интересы работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве, получивших профессиональные заболевания.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

### **Работодатель:**

7.1. В соответствии с решением Думы города Пыть-Ях №308 от 10.06.2008г. «О внесении изменений в решение Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006г. №635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета» (в ред. от 24.05.2006г. №38, от 21.12.2006г. №130)» в целях обеспечения социальной защиты работников МАУК «КДЦ» за счет субсидий на выполнение муниципального задания:

7.1.1. В соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Пыть-Ях №519 от 21.04.2010г. «Об утверждении

Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников организаций, финансируемых из бюджета города Пыть-Яха, и членов их семей» гарантирует работникам и членам их семей 1 раз в 2 года компенсацию за счет субсидий на выполнение муниципального задания на оплату стоимости проезда в пределах географической границы РФ к месту использования и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также провоза багажа весом до 30 кг.

#### *(Родим.)*

7.1.2. К членам семьи работника, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети до 18 лет, в том числе, находящиеся под опекой (попечительством), а также дети, не достигшие возраста 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений (в том числе находящиеся под опекой (попечительством)).

Стоимость проезда неработающим членам семьи работника компенсируется в случае предъявления документов, подтверждающих фактическое отсутствие трудовой занятости члена семьи (трудовая книжка с последней записью об увольнении, справка учебного заведения).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится при условии их выезда к месту использования отпуска и обратно (как вместе с работником, так и отдельно от него).

7.1.3. Право на компенсацию расходов за первый год работы возникает у работника МАУК «КДЦ» одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника учреждения.

Лица, уволившиеся из организаций, финансируемых из бюджета города Пыть-Яха, и, поступившие на работу в МАУК «КДЦ», в том числе путем перевода, обязаны представить справку об использовании за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящем пункте, право на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

#### 7.1.4. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника учреждения и обратно к месту постоянного жительства- в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом- в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом- в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом- в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси);

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы<sup>4</sup>

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

При оформлении проездных документов в электронном виде возмещение расходов производится в соответствии с решением Думы города Пыть-Ях №519 от 21.04.2010г. «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников организаций, финансируемых из бюджета города Пыть-Яха, и членов их семей».

7.1.5. В случае, если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено подпунктом 7.1.4. настоящего коллективного договора, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом, на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

7.1.6. При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника МУК «КДЦ» и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном

учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

- а) при наличии железнодорожного сообщения- по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;
- б) при наличии только воздушного сообщения- по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;
- в) при наличии только морского или речного сообщения- по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;
- г) при наличии только автомобильного сообщения- по тарифу автобуса общего типа.

7.1.7. Компенсация расходов при проезде работника учреждения и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактический произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расходов топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования. При использовании личного транспорта необходимо предоставить копии свидетельства о регистрации или паспорта на автомобиль, подтверждающего право собственности на транспортное средство работника или членов его семьи (супруга, детей, родителей), доверенности, выданной членами семьи работника (супругом, детьми, родителями).

7.1.8. В случае, если работник организации проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленным пунктом 7.1.4 настоящего коллективного договора категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактический произведенных расходов.

7.1.9. Возмещение расходов при поездке за пределы Российской Федерации производится в соответствии с п. 10 решения Думы города Пыть-Ях №519 от 21.04.2010г., № 554 от 12.07.2010г. «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников организаций, финансируемых из бюджета города Пыть-Яха, и членов их семей».

7.1.10. Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником организации за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

- а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о расторжении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), справки о совместном проживании, копии трудовой книжки неработающего члена семьи;
- б) даты рождения несовершеннолетних детей работника;
- в) место использования отпуска работника и членов его семьи;
- г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;
- д) маршрут следования;

е) примерная стоимость проезда.

7.1.11. В случае отсутствия прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно работодатель компенсирует работнику стоимость проезда по всем пунктам следования независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования.

7.1.12. Компенсация расходов производится исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником учреждения заявления не позднее, чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск;

Для окончательного расчета работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, работником учреждения представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией.

Работник, в течение 3 рабочих дней обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.1.13. Компенсация расходов работнику предоставляется только по основному месту работы.

7.1.14. Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, числящиеся в списочном составе учреждения и состоящие в трудовых отношениях, имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года. Право на указанную компенсацию возникает у указанных лиц в случае, если до ухода в отпуск по уходу за ребенком у работника

возникло право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении.

#### 7.2.1. Осуществляет работникам следующие выплаты:

- оплату проезда любым видом транспорта на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестер (по личному заявлению на основании документов (копий);

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей (по личному заявлению на основании документов (копий);

- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника- 10 000 рублей или оплата расходов на погребение умершего работника за счет средств организации (по заявлению одного из родственников на основании документов (копий);

- единовременного пособия работникам, уходящим на пенсию (впервые) по возрасту или по инвалидности, при наличии непрерывного стажа работы в бюджетных организациях города не менее 10 лет (если иные условия не установлены в отношении конкретного работника решением Думы города Пыть-Ях), производится в размере 4 месячных фондов оплаты труда по занимаемой на дату увольнения должности, в пределах имеющегося фонда оплаты труда (по личному заявлению).

#### 7.2.2. Выплачивает один месячный фонд оплаты труда работникам, имеющим стаж работы в организациях бюджетной сферы не менее 15 лет в связи с достижением работником возраста 50, 55, 60 лет (по личному заявлению).

#### 7.2.3. Выплачивает неработающим пенсионерам, отработавшим непосредственно перед выходом на пенсию в организациях бюджетной сферы не менее 15 лет, в связи с достижением ими возраста 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и далее через каждые 5 лет, два минимальных размера оплаты труда,

действующих в Ханты-Мансийском автономном округе на день подачи заявления. Выплата производится по последнему месту работы в течение 3-х месячного срока с календарной даты достижения оговоренного выше возраста.

7.3. Работодатель в пределах денежных средств, исчисленных в размере 10 процентов от фонда оплаты труда учреждения, выплачивает:

7.3.1. Материальную помощь к отпуску на профилактику заболеваний в размере до двух месячных фондов оплаты труда один раз в календарном году. Размер месячного фонда оплаты труда, учитываемого при исчислении материальной помощи, определяется на ставку по основному месту работы (если нормативным актом Думы города в соответствии с законом Ханты-Мансийского автономного округа не установлено иное). Выплата осуществляется на основании личного заявления работника и приказа директора МУК «КДЦ» о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска.

7.3.2. В соответствии с постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры №202-п от 10.11.2005г. в случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.3.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.3.4. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

7.3.5. Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

7.3.6. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

7.3.7. Единовременную выплату молодым специалистам в размере до пяти должностных окладов без учета районного коэффициента и северной надбавки.

7.3.8. К категории молодых специалистов относятся выпускники образовательных учреждений, имеющих государственную аккредитацию, прошедших обучение по очной форме, по направлению того бюджетного учреждения, в которое они трудоустроены по полученной в соответствии с дипломом специальностью.

7.4. Возмещает расходы по найму (поднайму) жилого помещения приглашенным специалистам на основании решения Думы города Пыть-Ях №214 от 25.09.2007г. «Об утверждении Порядка возмещения расходов по найму (поднайму) жилого помещения специалистам, приглашенным для работы в органы местного самоуправления и бюджетные учреждения города Пыть-Яха (с учетом изменений и дополнений).

К категории «приглашенный специалист» относятся граждане, приглашенные для работы в учреждении руководителем, прибывшие на

постоянное места жительства в город Пыть-Ях из других местностей РФ, не обеспеченные жилой площадью на территории города Пыть-Ях.

Документом, подтверждающим данную категорию являются:

- письмо работодателя о приглашении на работу;
- приказ о приеме на работу;
- трудовой договор.

7.5. Лицам, прибывшим на территорию города с целью осуществления трудовой деятельности в соответствии с заключенными трудовыми договорами предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с решением Думы города Пыть-Яха №635 от 17.02.2006г. «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета» (с изменениями и дополнениями) предоставляет следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

— гарантирует оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данном учреждении, прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации.

7.6. Работник обязан вернуть денежные средства, полученные им в связи с переездом к месту работы на территорию города Пыть-Ях, в следующих случаях:

- если работник не приступил к работе в установленный срок;
- если работник уволился до окончания срока договора, а при отсутствии такого срока- до истечения одного года работы;
- если работник был уволен за виновные действия.

7.7. Оплачивает стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа работнику учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

7.8. Оплата стоимости проезд работника и членов его семьи производится при условии предоставления документов, подтверждающих, что ему и членам его семьи при переезде в городе Пыт-Яхе в связи с расторжением трудового договора по прежнему месту работы не оплачивалась стоимость проезда в объеме, установленном настоящим коллективным договором. В случае, если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной п. 7.7. настоящего коллективного договора и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

7.9. Производит оплату командировочных расходов за время нахождения в пути, если оно совпало с выходным днем. В случае нахождения в служебной командировке в выходной день, по заявлению работника ему предоставляется другой день отдыха по возвращению из командировки в течение бюджетного года (с 01 января по 31 декабря).

При направлении работника в служебную командировку расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст.139 ТК РФ).

7.10. Все выплаты, предусмотренные данным разделом, производятся в пределах утвержденных ассигнований на данные цели по соответствующей статье экономической классификации расходов бюджета на соответствующий финансовый год.

7.11. Оплачивает работникам, получающим бесплатную медицинскую помощь, а также их несовершеннолетним детям и детям – студентам в возрасте до 23 лет, обучающимся по очной форме обучения стоимость проезда к месту получения такой помощи и обратно, если медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания руководителем учреждения и председателем Уполномоченного представительного органа работников, и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят

настоящий. Настоящий коллективный договор распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2013 года.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

8.3. В случае необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, 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 в порядке, установленном п. 1.5 настоящего коллективного договора.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.6. Уполномоченный представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.8. Контроль за исполнением данного Договора осуществляется двух сторонней комиссией, а также сторонами самостоятельно в соответствии с их функциями и организационными принципами деятельности.

Комиссия создается на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Состав Комиссии определяется Приказом Работодателя (ст.35, 47 ТК РФ).

8.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.10. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

## **Приложения:**

1. Положение о работе с персональными данными работников - на 4 л.;
2. Правила внутреннего трудового распорядка - на 23 л.;
3. Положение об оплате труда и премировании работников - на 19 л.;
4. Положение об использовании средств, полученных от оказания платных услуг – на 6 л.;
5. Перечень профессий (должностей), подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам и их периодичность – на 4 л.;
6. Перечень профессий рабочих, работа по которым требует проверки знаний - на 1л.;
7. Перечень профессий (должностей) работников, подлежащих обучению по курсу «Охрана труда» в учебных центрах – на 1 л.
8. Перечень профессий (должностей) работников, для которых требуется стажировка на рабочем месте – на 1 л.;
9. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа и стажировки на рабочем месте – на 1 л.;
- 10.Перечень профессий и должностей работников, для обязательного прохождения первичного инструктажа на рабочем месте – на 1 л.;
- 11.Перечень спецодежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты, подлежащих выдаче работникам – на 2 л.;
- 12.Перечень профессий (должностей) работников, которым полагается бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств, нормы выдачи, порядок и условия выдачи – на 1 л.
- 13.Соглашение по охране труда – на 5л.