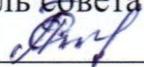


Согласованно:

Представитель совета трудового

Коллектива  /Е.А. Петрухно /

01.08.2024 г.

Утверждаю:

Директор МУ «Ярковский СДК»

 /С.А. Паульзен /

01.08.2024г.



## Дополнительное соглашение

№ 3 от 01.08.2024 г.

## К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

### *Муниципальное учреждение «Ярковский сельский дом культуры» Черепановского района Новосибирской области на 2023-2026гг.*

дополнительное соглашение подписано:

на общем собрании трудового коллектива МУ «Ярковский СДК»

Майского сельсовета

Протокол № 4

« 01 » августа 2024 г.

Зарегистрирован

в органе по труду

отделе труда администрации Черепановского района

Регистрационный № 03-23/3

от августа 2024 г.

начальник отдела труда Черепановского района

 /Л.И. Солина/

М.П.



Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1. Сторонами дополнительное соглашение к коллективному договору являются: Муниципальное учреждение «Ярковский сельский дом культуры» муниципального образования Майского сельсовета Черепановского района Новосибирской области (далее Учреждение), именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице директора Паульзен Софьи Андреевны, действующей на основании Устава Учреждения, с одной стороны и работники в лице представителя совета трудового коллектива Учреждения Петрухно Екатерины Анатольевны, решили внести изменения в коллективный договор МУ «Ярковский СДК» 2023-2026 г.г. по пунктам:

На основании дополнительного соглашения к Отраслевому соглашению между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024 — 2026 годы, стороны пришли к соглашению о внесении следующих изменений в Коллективный договор МУ «Ярковский СДК»:

1. В Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

1.1. в разделе 5 «Рабочее время и время отдыха»

1. пункт 5.2. дополнить следующим содержанием и читать его в следующей редакции:

«При этом максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации, устанавливаемой в порядке, размерах и на условиях, которые установлены настоящим Соглашением, коллективным договором. При этом максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 12 часов при условии соблюдения установленной работнику предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать три месяца.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника, а также размер установленной ему денежной компенсации за работу сверх сокращенной продолжительности рабочего времени устанавливается трудовым договором на основании настоящего Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда».

2. В Приложение № 2 «Положение о системе оплаты труда»

2.1. в разделе 3 «Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера»:

2.1.1. пункт 3.1. дополнить пунктом 9) следующего содержания:

9) Доплата за работу сверх сокращенной продолжительности рабочего времени. Устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, и которым с их письменного согласия

трудовыми договорами увеличена продолжительность рабочего времени в неделю (но не более чем до 40 часов).

Доплата начисляется за фактическое время, отработанное сверх сокращенной продолжительности рабочего времени.

Время, отработанное сверх сокращенной продолжительности рабочего времени, оплачивается не менее чем в двойном размере (с учетом оплаты за работу в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю) по итогам периода, за который начислена заработная плата, или учетного периода при суммированном учете рабочего времени».

2.1.2. первый абзац пункта 3.2. после слов «праздничные дни,» дополнить словами «работу сверх сокращенной продолжительности рабочего времени,»;

2.1.3. второй абзац пункта 3.2. после слов «праздничные дни,» дополнить словами «работу сверх сокращенной продолжительности рабочего времени,».

2.2. В разделе 4 «Виды выплат стимулирующего характера»:

2.2.1. в пункте 4.1 абзац четвертый подпункта 1) дополнить словами:

«Оценка результатов выполнения работниками учреждения установленных качественных показателей за ответный период осуществляется на основании подтверждающих документов, представленных в комиссию по оценке деятельности работников (далее — Комиссия) непосредственными руководителями работников (отчеты, служебные записки непосредственных руководителей и т.п.), и отражается в протоколах Комиссии». Порядок организации работы комиссии по оценке деятельности работников устанавливается в Положении об оплате труда работников учреждения (коллективном договоре, локальном акте учреждения).

2.2.2. подпункт 3 изложить в следующей редакции:

«Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Устанавливается с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в учреждении.

Непрерывная работа в учреждении — это продолжительность работы в конкретном учреждении без перерыва.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном учреждении, а также нижеперечисленные периоды, при условии, что им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждении:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти Новосибирской области и профсоюзных органах Новосибирской области;

время, когда работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством Российской Федерации за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе

нахождение военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата без каких-либо условий и ограничений.

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе нахождение военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата без каких-либо условий и ограничений.

В непрерывный трудовой стаж засчитывается время предыдущей работы при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва в случае увольнения с одного учреждения в сфере культуры и искусств и днем приема в другое учреждение в сфере культуры и искусств.

Для творческих работников, указанных в Перечне 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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденном Распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023

№ 1777-р, стаж непрерывной работы в учреждении сохраняется при увольнении и трудоустройстве вновь в это же учреждение, если перерыв в работе не превысил 60 календарных дней со дня увольнения, и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва.

В стаж непрерывной работы засчитывается время замещения должностей государственной гражданской службы Новосибирской области и должностей, не являющихся должностями государственной гражданской службы Новосибирской области, в органах исполнительной власти Новосибирской области в сфере культуры и искусств, а также время замещения должностей муниципальной службы Новосибирской области и должностей, не являющихся должностями муниципальной службы Новосибирской области, в структурных подразделениях органов местного самоуправления Новосибирской области, к полномочиям которых относятся вопросы в сфере культуры и искусств, если перерыв в работе не превысил 60 календарных дней со дня увольнения, и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва.

Время перерыва в работе не засчитывается в непрерывный трудовой стаж.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

от 1 до 3 лет — 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 3 лет до 5 лет — 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 5 лет до 10 лет — 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 10 лет до 15 лет — 15 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 15 лет до 20 лет — 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 20 лет и более — 25 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам как по основной работе, так и работе по совместительству.

Порядок установления надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается в Положении об оплате труда работников учреждения (коллективном договоре, локальном акте учреждения).

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения».

2.2.1. подпункт 4.2 изложить в следующей редакции:

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Выполнение работником всех показателей является основанием для выплаты ему премии, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде, в полном размере.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных качественных показателей эффективности деятельности размер премии уменьшается пропорционально выполнению показателей.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения по предложениям созданной в учреждении комиссии по оценке деятельности работников в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия».

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу 01.08.2024 г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора Муниципального учреждения «Ярковский сельский дом культуры» муниципального образования Майского сельсовета Черепановского района Новосибирской области на 2023-2026

г.г.

