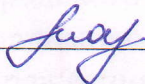


Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального  
бюджетного учреждения  
Горноуральского городского округа  
«Черноисточинский центр культуры»

Директор муниципального бюджетного  
учреждения Горноуральского  
городского округа «Черноисточинский  
центр культуры»

 /Глазова О.В./

 /Мусатова С.Н./

02.06.2016.

02.06.2016.



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
Горноуральского городского округа  
«Черноисточинский центр культуры»  
на 2016 – 2019 г.

Принят на собрании трудового коллектива.

(Протокол № 2 от «02» июня 2016 года)

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»  
« 17 » июня 20 16 г.  
Запись за № 24-Х

п. Черноисточинск

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между представителем трудового коллектива в лице Председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Черноисточинский центр культуры» Глазовой Ольгой Владимировны и работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Черноисточинский центр культуры» Мусатовой Светланы Николаевны.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно условия, устанавливающие более высокий уровень гарантий и улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Кроме того, в коллективный договор включены основные положения законодательных актов о труде, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4. На работников учреждения распространяется действие областного трехстороннего и отраслевых соглашений, заключаемых на федеральном и областном уровне.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры: наименования органа управления учреждением, расторжения трудового договора.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

При ликвидации предприятия коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение его срока действия производятся в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

1.9. Работодатель обязуется:

довести текст коллективного договора до работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить всех вновь поступающих на работу работников.

## 2. Оплата труда.

2.1. Тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются согласно Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Черноисточинский центр культуры» (Приложение № 1) в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013г. № 224-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты!») «изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области» (в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 24.04.2013 г. №526-ПП, от 11.06.2013 г. №759-ПП, от 03.09.2013 г. №1082-ПП, от 09.04.2014 г. № 289 – ПП), от 04.08.2010 г. №1165-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области» (в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 28.12.2011 г. № 1839-ПП, от 04.04.2013 г. № 439-ПП, от 11.06.2013 г. № 758-ПП, от 03.09.2013 г. № 1080-ПП, от 11.02.2014 г. № 75-ПП), на основании Постановления администрации Горноуральского городского округа от 19.06. 2014 г. №1667 «О внесении изменений в постановление администрации Горноуральского городского округа 01.10.2013 г. № 2399 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников учреждений культуры Горноуральского городского округа», в целях повышения оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Горноуральского городского округа, на основании приказа Управления культуры администрации Горноуральского городского округа от 23.06.2014 г. № 63 «О внесении изменений в положения об оплате труда работников учреждений культуры», приказа директора МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК» от 29.07.2014 г. № 109 «Об утверждении Положения об оплате, стимулировании и премировании труда работников МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК».

2.2. Руководителям и специалистам учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов. (Приложение №1).

2.3. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производится доплата в размере, установленном законодательством (35%).

2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, с выплатой в пределах фонда оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливается работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах фонда - не менее чем одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада рабочего времени, а так же работнику 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 ; (ст.153 ТК РФ).

2.6. за совмещение профессий (должностей) – устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другим профессиям (должностям) в пределах установленной продолжительности рабочего времени 50 % должностного оклада. Срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2.7. за расширение зон обслуживания – устанавливается работнику в случае дополнительной работы по той же профессии до 100% должностного оклада. Срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2.8. за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 100% должностного оклада. Срок и исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы; (ст.151 ТК РФ)

2.9. Производится выплата доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате, стимулировании и премировании труда работников (приложение №1).

2.10. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда администрация обязана известить работников не позднее, чем за два месяца.

2.9. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст. 136 ТК РФ). Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.10. Срок выплаты зарплаты – 2 раза в месяц: аванс – 19 числа текущего месяца, расчет – 5 числа после отработанного месяца.

2.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего со дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно из экономии фонда оплаты труда.

### 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Продолжительность рабочего дня устанавливается из расчета 40-часовой рабочей недели, для женщин, работающих в сельской местности – 36-часовой рабочей недели.

3.2. График работы и распорядок рабочего дня устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемые работодателем (Приложение №2).

3.3. В учреждении может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- для работников, имеющих ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет;
- для беременных женщин;
- для работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- для работников частично утративших на производстве трудоспособность.

При этом уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до 4 часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

3.4. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Порядок предоставления отпусков определяется графиком. (ст. 115 ТК РФ)

3.5. Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ с учетом производственных и финансовых возможностей работодатель предоставляет дополнительные отпуска по письменному заявлению работника сверх установленных законодательством:

- за ненормированный рабочий день (Приложение №3)
- за продолжительный стаж работы (Приложение №3)
- В случае свадьбы работника или его детей – 1 день;
- Рождение ребенка (отцу) – 1 день;
- Юбилейная дата (50, 55, 60, 70, 75 лет) – 1 день;
- В связи со смертью супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) – 1 день.

3.5.1. Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- Рождение ребенка – до 5 дней;
- Регистрация брака – до 5 дней;
- В связи со смертью близких родственников – до 5 дней.

3.6. Работодатель может заменять часть отпуска, превышающих 28 календарных дней, денежной компенсацией по письменному заявлению работников (ст. 126 ТК РФ) при наличии экономии фонда заработной платы.

3.7. Работодатель предоставляет очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- работникам – женам, (мужьям) военнослужащих, проходящих военную службу на территории Свердловской области по призыву или по контракту одновременно с очередным отпуском мужа (жены);
- при получении путевки для оздоровления в санаторно-курортных учреждениях;
- при отсутствии работы;

3.8. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки. Время простоя по вине работника не оплачивается. (ст.157 ТК РФ)

#### **4. Условия и охрана труда работников.**

4.1. Работодатель обязан принимать локальные нормативные акты с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством обязан:

4.2. Для проведения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, выделить средства в сумме не менее 0,2% затрат на производство услуг.

4.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение №5).

4.4. Организовать и обеспечить проведение дополнительной диспансеризации работников, принимает меры по сохранению работникам средней заработной платы за время прохождения или диспансеризации и дополнительных медицинских осмотров. Выделяют средства на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников в соответствии со ст.213 ТК РФ

4.5. Проводить спец оценку условий труда в Черноисточинском центре культуры не реже одного раза в пять лет.

4.6. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников и специалистов учреждения в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

4.7. Обеспечить обучение и инструктаж по охране труда, стажировку работников и проверку знаний ими требований по охране труда.

4.8. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно- профилактическое обслуживание работников и учреждений, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в порядке, предусмотренном законодательством РФ об охране труда, частично за счет местного бюджета и внебюджетных источников.

4.9. Проводить профилактику профессиональных заболеваний.

4.10. Обеспечивать выдачу работникам за счет средств учреждения спецодежды и средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами, обеспечивает контроль за правильностью применения индивидуальных средств защиты. (Приложение №4)

4.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении ими трудовых обязанностей и случаях:

- гибели работника на рабочем месте – 2 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности на рабочем месте – 1 минимальный размер оплаты труда;

4.12. Установить за счет средств учреждения выплату ежемесячного денежного пособия в размере до 100% от установленного (на день выплаты) минимального размера оплаты труда детям, потерявшим по ее вине кормильца (каждому ребенку), до достижения им 18 лет, а в случае продолжения учебы до 23 лет.

4.13. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.14. Регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

## **5. Обеспечение занятости, профессиональная подготовка и переподготовка.**

5.1. При появлении угрозы сокращения работодатель принимает следующие меры:

- ограничивает или временно прекращает прием новых работников;
- ограничивает или отказывается от привлечения к работе совместителей, временных работников;
- вводит неполное рабочее время для отдельных работников (с их согласия);
- предусматривает поэтапное высвобождение работников;

5.2. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штата работников:

- ставить об этом в известность работников в срок не позднее, чем за два месяца до предполагаемого сокращения;

5.3. При сокращении численности преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста).

5.4. Работодатель обязуется осуществлять меры по своевременному и качественному обучению рабочих в учебно-производственном центре

организации других производственно-технических учебных заведениях и непосредственно в подразделениях организации:

- переподготовка – 1 человек в год;
- повышение квалификации – 2 человека;
- повышение квалификации руководителей и специалистов – 1 человек в год.

## **6. Гарантии и компенсации, социальная поддержка работающих и членов их семей.**

6.1. Многодетным и одиноким родителям предоставляется преимущественное право при распределении путевок в летние оздоровительные лагеря.

6.2. Работникам, имеющим на иждивении 3-х и более детей, а также одиноким родителям:

- обеспечить бесплатное обучение детей в кружках, студиях МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК».

6.3. При увольнении в связи с уходом на пенсию (в день возникновения права выхода на пенсию) выплачивать за многолетний труд материальную помощь в следующих размерах при стаже работы в данном учреждении:

- 10 лет - 1 основной оклад,
- 10 - 20 лет - 2 основных оклада,
- 20 - 30 лет - 3 основных оклада,
- 30 - 40 лет - 5 основных окладов.

Оплату производить с учетом обеспечения финансовыми средствами

## **7. Порядок контроля за выполнением коллективного договора.**

7.1. Стороны обязуются:

- создать совместную комиссию по контролю за выполнением коллективного договора;
- ежегодно рассматривать выполнение коллективного договора на совместных заседаниях представителей сторон;

7.2. Работники, организации и представляющие их органы отказываются от проведения забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем.