

**СОГЛАСОВАНО**

Руководитель управления  
культуры администрации  
Эвенкийского муниципального  
района Красноярского края

\_\_\_\_\_ М.В. Подполенок  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор муниципального  
учреждения культуры  
«Ванаварская КЛУБНАЯ  
система» ЭМР Красноярского  
края

\_\_\_\_\_ Е.А. Баснина  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Совета трудового  
коллектива муниципального  
учреждения культуры  
«Ванаварская КЛУБНАЯ система»  
ЭМР Красноярского края

\_\_\_\_\_ О.В. Алдабаев  
(личная подпись) (инициалы, фамилия)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
«ВАНАВАРСКАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»**  
Эвенкийского муниципального района Красноярского края

«Изменения внесены в п.4.3 коллективного договора согласно Постановления «Об утверждении положения о новой системе оплаты труда» от 14.05.2012 г. №436-п, постановления «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений культуры» от 18.05.2012 г. №446-п, постановление «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры» от 23.05.2012 г. №489-п, постановление «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры» от 23.05.2012 г. №490-п. Постановления №282-П от 03.04.2015г. О внесении изменений в Постановление администрации Эвенкийского муниципального района №490-п от 23.05.2012 года «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры»  
(в редакции от 19.06.2013 г. № 437-п, от 20.11.2013 г. № 994-п, от 25.11.2013 г. № 1010-п, от 03.10.2014 г. № 981-п, от 20.02.2015 г. № 147-п»

«Изменения внесены в п.5.4. и п. 5.5. коллективного договора в связи с предписанием Отдела надзорной деятельности ГУ МЧС России по Красноярскому краю № 90/1/1/1-6 по устранению нарушений требований пожарной безопасности во исполнение распоряжения заместителя главного государственного инспектора Эвенкийского муниципального района Красноярского края по пожарному надзору В.В. Кравченко № 91 от 06.11.20015 г.»

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – закон о профсоюзах), Законом Красноярского края от 31.03.201 г. № 12-5724 «О социальном партнерстве» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Ванаварская клубная система» Эвенкийского муниципального района Красноярского края (далее – учреждение) между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Ванаварская клубная система» Эвенкийского муниципального района Красноярского края, сокращенное название МБУК «ВКС» ЭМР, именуемое далее «Работодатель», в лице представителя, директора Басниной Елены Александровны, действующего на основании устава учреждения, с одной стороны, и
- работники учреждения, представляемые звукорежиссером Алдабасвым Олегом Владимировичем, действующего на основании Положения, именуемая, далее – «Представитель работников», с другой стороны, совместно именуемые – «Стороны».

1.3. Предметом коллективного договора (далее – договор) является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, правовыми актами органов местного самоуправления положения об условиях труда, в том числе его оплаты, занятости, условиях высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другие вопросы, определенные Сторонами.

1.4. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Во исполнение настоящего договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, графики сменности, должностные инструкции и т.п.) по согласованию Представителем работников.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях, настоящим договором.

Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

## РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения регулируется нормами ТК РФ

и обязанности работника к работодателю устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации и Красноярского края, иными нормативными

КОПИЯ ВЕРНА  
законодательством  
МБУК ВКС ЭМР  
Красноярского края



*директор МБУК  
Баснина Е.А.*

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, соглашениями, настоящим договором, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

2.4. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лицам, уволенным с работы по любым основаниям, кроме совершения виновных действий, и возвратившимся в учреждение на вакантные должности в течение одного года со дня увольнения;
- лицам пенсионного и предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии).

2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, установленных трудовым договором.

2.7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации высвобождаемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников проводится в течение двух месяцев с момента получения уведомления об увольнении под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателем в том же учреждении, с которым работник находится в трудовых отношениях.

2.8. В случае реорганизации учреждения, изменения формы собственности или организационно - правовой формы, реструктуризации, изменения типа учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца работодатель направляет Профкому или Представителю работников соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан также представить в Профком или Представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Помимо случаев, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников учреждения имеют:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии) и проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.10. В случае ликвидации учреждения или сокращения численности или штата работников по заявлению работника, предупредившего о предстоящем увольнении, работодатель предоставляет высвобождаемому работнику на основании его письменного заявления время для поиска новой работы с сохранением заработной платы (не менее 4 часов в неделю).

2.11. При увольнении работника по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ и невозможности перевода с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, работодатель предлагает вакансии в других местностях в случае письменного обращения об этом работника.

2.12. Лица, уволенные по сокращению численности или штата, в течение года со дня увольнения имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие

КОПИЯ ВЕРНА  
МБУК ВКС ЭМР  
Красноярского края



директор  
Баскина Е.В.

2.13. В случае создания автономного учреждения путем изменения типа учреждения в состав наблюдательного совета включается представитель Профкома или Представитель работников.

**РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и время отдыха в учреждении, в частности продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с Представителем работников.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему договору и его неотъемлемой частью (Приложение № 1).

3.2. Работодатель предоставляет работникам:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дней в соответствии с (ст. 14, Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 24.07.2009) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях")

3.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней.

3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Представителем работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.5. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней, осуществляемый Правительством Российской Федерации, обязателен для Работодателя.

Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходные дни на другие дни.

3.6. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы в случаях:

Смерть супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей); бракосочетание, рождение ребенка.

**РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА**

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании положения о новой системе оплаты труда работников учреждения (далее – Положение), принятого в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления:

Постановление «Об утверждении положения о новой системе оплаты труда» от 14.05.2012 г. №436-п, постановление «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений культуры» от 18.05.2012 г. №446-п, постановление «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры» от 23.05.2012 г. №489-п, постановление «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера в число критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры» от 23.05.2012 г. №490-п.

КОПИЯ ВЕРНА  
Муниципальное бюджетное учреждение  
Красноярского края



*директор Басни...*



Положение с приложениями к нему утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом или Представителем работников, является неотъемлемой частью договора и приложением к нему (Приложение № 2).

Положение размещается в доступном для работников месте.

4.2. Новая система оплаты труда работников учреждения (далее - новая система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в трудовом договоре работника руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных правовыми актами органов местного самоуправления.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

4.4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	1953,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	2848,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	3839,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	5012,0

4.4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

КОКультуры, искусства и кинематографии  
МБУК ВКС ЭМР  
Красноярского края



*Удиректор*  
*Баснина С.В.*

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	1983,0
Профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	2019,0
2-й квалификационный уровень	2462,0
3-й квалификационный уровень	2706,0
4-й квалификационный уровень	3260,0

4.4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"	2240,0
должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников"	
1-й квалификационный уровень	2893,0
2-й квалификационный уровень	3471,0
3-й квалификационный уровень	4168,0
4-й квалификационный уровень	4346,0
должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений"	
1-й квалификационный уровень	3870,0
2-й квалификационный уровень	3832,0
3-й квалификационный уровень	5012,0

4.4.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

КОПИЯ ВЕРНА МБУК ВКС ЭМП Красноярского края	Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
---	----------------------------------	--



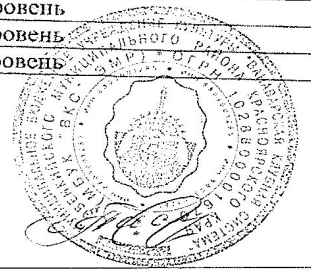
Директор  
Васильева С.В.

	платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	2019,0
2-й квалификационный уровень	2130,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	2241,0
2-й квалификационный уровень	2462,0
3-й квалификационный уровень	2706,0
4-й квалификационный уровень	3415,0
5-й квалификационный уровень	3858,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	2171,0
2-й квалификационный уровень	2386,0
3-й квалификационный уровень	2971,0
4-й квалификационный уровень	3571,0
5-й квалификационный уровень	4169,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4480,0
2-й квалификационный уровень	5190,0
3-й квалификационный уровень	5589,0

4.4.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	1735 рублей
2-й квалификационный уровень	1818 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	2019 рублей
2-й квалификационный уровень	2462 рубля
3-й квалификационный уровень	2706 рублей
4-й квалификационный уровень	3260 рублей

Копия документа  
МБУК ВКС ЭМР  
Красноярского края



*директор  
Басина С.Р.*

4.4.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий филиалом	3839,0
Художественный руководитель	5012,0
Главный режиссер	5012,0

4.4.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Главный инженер	5190,0
Закройщик	3260,0
Макетчик театрально-постановочных макетов	3260,0
Столяр	3260,0
Сотрудник службы безопасности	3605,0

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, вышеуказанными правовыми актами органов местного самоуправления.

Виды и размеры компенсационных выплат указываются в трудовом договоре каждого работника.

4.6. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Персональные выплаты:
  - за квалификационную категорию;
  - за опыт работы;
  - за сложность, напряженность и особый режим работы;
  - за работу в сельской местности;
  - в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
  - в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории Итенского муниципального района;
  - в целях обеспечения региональной выплаты.

КОПИЯ ВЕРНА  
МБУК ВКС ЭМР  
Красноярского края



*Директор  
Засина С.В.*

- Выплаты по итогам работы.

4.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

В учреждении может быть создан коллегиальный орган (комиссия, рабочая группа) по оценке результативности и качества труда работников учреждения, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

В состав коллегиального органа включается представитель Профкома или Представитель работников.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, установленных в приложениях к Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат:

- за условия работы в закрытых административно-территориальных образованиях;
- работы в сельской местности;
- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
- обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.9. Заработная плата выплачивается дважды в месяц 17 и 5 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковские карты работников.

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

4.10. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.11. Работникам учреждения по решению руководителя оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Единовременная материальная помощь не является заработной платой. Ее размер не может превышать трех тысяч рублей по каждому вышеуказанному основанию.

4.12. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления.

## РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах;

КОПИЯ  
МБУК ВКС ЭМП  
Красноярского края



директор  
Васильева Е.В.

- соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;
- своевременное проведение периодической аттестации рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, средствах индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;
- анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- расследование с участием Профкома или Представителя работников и учет в установленном законодательством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обеспечивает организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.4. Руководитель учреждения в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязуется:

- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

КОПИЯ ВЕРНА  
МБУК ВКС ЭМР  
Красноярского края



директор  
Васильев С.Р.



- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

5.5. Работники обязуются соблюдать в целях обеспечения пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья сотрудников и посетителей учреждения соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами правила пожарной безопасности:

- Ответственные лица за проведение мероприятий с массовым участием людей (вечера, дискотеки, торжества вокруг новогодней елки, представления и т.п.) должны перед началом этих мероприятий тщательно осмотреть помещение и убедиться в их полной готовности в противопожарном отношении.

- В помещениях с одним эвакуационным выходом одновременное пребывание 50 и более человек не допускается.

5.5.1. При организации и проведении новогодних праздников и других мероприятий с массовым пребыванием людей:

- допускается использовать только помещения, обеспеченные не менее чем двумя эвакуационными выходами, отвечающими требованиям норм проектирования, не имеющие на окнах решеток и расположенные не выше 2 этажа в зданиях с горючими перекрытиями;

- елка должна устанавливаться на устойчивом основании и с таким расчетом, чтобы ветви не касались стен и потолка;

- при отсутствии в помещении электрического освещения мероприятия у елки должны проводиться только в светлое время суток;

- иллюминация должна быть выполнена с соблюдением ПУЭ. При использовании электрической осветительной сети без понижающего трансформатора на елке могут применяться гирлянды только с последовательным включением лампочек напряжением до 12В. Мощность лампочек не должна превышать 25Вт; Обязательное наличие сертификатов.

- при обнаружении неисправности в иллюминации (нагрев проводов, мигание лампочек, искрение и т.п.) она должна быть немедленно обесточена.

5.5.2. Запрещается:

- проведение мероприятий при закрытых распашных решетках на окнах помещений, в которых они проводятся;

- применять дуговые прожекторы, свечи и хлопушки, устраивать фейерверки и другие световые пожароопасные эффекты, которые могут привести к пожару;

- украшать елку целлулоидными игрушками, а также марлей и ватой, не пропитанными огнезащитными составами;

- одевать детей в костюмы из легкогорючих материалов;

- проводить огневые, покрасочные и другие пожароопасные и взрывопожароопасные работы;

- использовать ставни на окнах для затемнения помещений;

- уменьшать ширину проходов между рядами и устанавливать в проходах дополнительные кресла, стулья и т.п.;

- полностью гасить свет в помещении во время проведения мероприятий;

- допускать заполнение помещений людьми сверх установленной нормы.

При проведении мероприятий должно быть организовано дежурство на сцене и в зальных помещениях ответственных лиц, членов добровольных пожарных формирований.

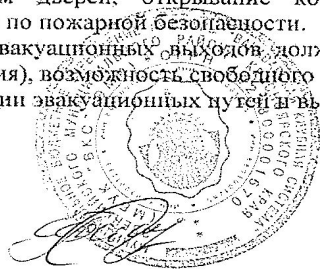
Двери на путях эвакуации должны открываться свободно и по направлению выхода из здания, за исключением дверей, открывание которых не нормируется требованиями нормативных документов по пожарной безопасности.

Запоры на дверях эвакуационных выходов должны обеспечивать людям, находящимся внутри здания (сооружения), возможность свободного открывания запоров изнутри без ключа.

МБСК ВПРЭИМ. Эксплуатация эвакуационных путей и выходов запрещается:

Красноярского края

директор  
Басинцев С.В.



Загромождать эвакуационные пути и выходы (в том числе проходы, коридоры, тамбуры, галереи, лифтовые холлы, лестничные площадки, марши лестниц, двери, эвакуационные люки) различными материалами, изделиями, оборудованием, производственными отходами, мусором и другими предметами.

#### 5.5.4. Действия персонала в случае возникновения возгорания

1. Нажать на тревожную кнопку, находящуюся возле эвакуационных выходов.
2. Сообщить службе «01» о возникновении опасности возгорания.
3. Сотрудники эвакуируют посетителей.
4. Ответственные лица за проведение мероприятия принимают меры по ликвидации очага возгорания.
5. Отключить электроприборы, вентиляцию и освещение.
6. Во избежание активизации пожара закрыть все окна и форточки.
7. Принять меры по эвакуации.
8. По окончании работ по эвакуации посетителей из помещения немедленно приступить к проверке их присутствия по списку.
9. При наличии пострадавших принять меры по оказанию первой медицинской помощи до прибытия бригады скорой медицинской помощи

5.5.5. В целях обеспечения пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья сотрудников, а также предотвращения табакокурения среди несовершеннолетних, в соответствии с Федеральным законом от 21.10.2013г № 274-ФЗ «Об ограничении курения табака», согласно ст.209 Трудового кодекса РФ, учитывая письмо Министерства образования и науки Красноярского края от 29.06.2010г. №2353/о «О запрете курения» соблюдать запрет на курение табака в здании Муниципального бюджетного учреждения культуры «Ванаварская клубная система», на территории, переданной учреждению на праве постоянного (бессрочного) пользования общей площадью 626,06 кв.м, а также на прилегающих к учреждению территориях в радиусе видимости для несовершеннолетних.

5.5.6. В целях обеспечения пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья сотрудников и посетителей учреждения, соблюдать запрет на использование нагревательных приборов (чайники, кипятильники, утюги, обогреватели и др.) на рабочих местах сотрудников МБУК «ВКС».

## РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Исходя из финансовых возможностей работодатель по согласованию с Профкомом или Представителем работников может устанавливать гарантии и компенсации, более благоприятные чем предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или отсутствием соответствующей работы у работодателя, сохраняется средняя заработная плата в течение четырех месяцев (ст. 73 ч. 2 ТК РФ).

6.3. Работнику, совмещающему работу с обучением в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ, предоставляются в полном объеме.

6.4. Работодатель обязуется не допускать случаев направления работников учреждения в командировки без возмещения им командировочных расходов.

6.5. Профком или Представитель работников через вышестоящие профсоюзные организации в случаях и порядке, предусмотренных Уставом, положениями оказывает членам профсоюза материальную помощь, бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым и иным вопросам.

КОПИЯ ВЕРНА  
МБУК ВКС ЭМР  
Красноярского края

## РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО



*директор*  
*Баскина Е.Ю.*

7.1. Права и гарантии деятельности Представителя работников определяются ТК РФ, законом о профсоюзах, иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, Уставом Российского профессионального союза работников культуры, соглашениями и настоящим договором.

7.2. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставить Представителю работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также средства связи, необходимые нормативные правовые документы;
- предоставлять Представителю работников информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора;
- согласовывать локальные нормативные акты с Представителем работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и Представителя работников на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, проводимых на локальном, территориальном и (или) краевом уровнях;
- предоставлять Представителю работников возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении, получать информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иных документов, необходимых для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, локальных актов;
- обеспечивать участие Представителя работников в рабочих группах и комиссиях, образованных в учреждении, а также включает представителя Профкома или Представителя работников в состав коллегиальных органов и аттестационной комиссии;

7.3. Представитель работников обязуется:

- осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов профсоюза или представителя работников, в том числе в судебных и иных государственных органах;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, и локальных нормативных актов;
- участвовать в разработке локальных нормативных актов и их согласовании;
- совместно с вышестоящими профсоюзными организациями добиваться увеличения базовых окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда;
- при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур;
- оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь членам профсоюза или представителям работников;
- выполнять иные обязательства в соответствии с уставом.

## РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 июля 2012 г.

8.2. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается Сторонами на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ  
МБУК ВКС ЭМР  
Красноярского края



*Директор*  
*Басина СВ*

8.4. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен Работодателем и Профсоюзом или Представителем работников до сведения работников в течение \_\_\_ дней после его подписания путем ознакомления работника под роспись и размещения его в доступном для всех работников месте.

Стороны обязуются разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.5. Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.6. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней после подписания.

8.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим договором и приложениями к нему.

**Приложения к коллективному договору:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников с приложениями.

КОПИЯ ВЕРНА  
МБУК ВКС ЭМР  
Красноярского края

*директор  
Васина*

