

**Изменения № 2**  
**к коллективному договору**  
**МАУ «Городской культурный центр» на 2017 – 2019 годы**

Муниципальное автономное учреждение «Городской культурный центр» (далее по тексту – Учреждение) в лице директора Болотновой Ванды Юрьевны, с одной стороны, и работники Учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения Кулида Марины Александровны, с другой стороны, в связи с принятием постановления Администрации города от 20.04.2018г. № 2765 "О внесении изменений в некоторые постановления Администрации города", постановлений Администрации города от 23.04.2018г. № 2818 и от 18.06.2018г. № 4503 "О внесении изменений в постановление Администрации города от 22.11.2010г. № 6213 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута", договорились внести в коллективный договор на 2017 - 2019 годы, регистрационный номер 21/17 от 14.04.2017г., следующие изменения:

1. В пункте 1.4. раздела 1 "Общие положения" коллективного договора слова "подведомственных департаменту культуры, молодежной политики и спорта на 2015 - 2017 годы" заменить словами "курируемых комитетом культуры и туризма, управлением физической культуры и спорта, отделом молодежной политики на 2018 - 2020 годы".

2. Абзац третий подпункта 5.2.3. пункта 5.2. раздела 5 "Выплаты социального характера" коллективного договора изложить в следующей редакции:

"- имеющим на иждивении ребенка-инвалида, инвалида I, II или III группы с причиной инвалидности "инвалидность с детства";".

3. В абзаце восьмом подпункта 5.2.3. пункта 5.2. раздела 5 "Выплаты социального характера" коллективного договора слова "группы" заменить словами "степени".

4. Подпункт 5.2.5. пункта 5.2. раздела 5 "Выплаты социального характера" коллективного договора изложить в следующей редакции:

«5.2.5. Ежегодная материальная помощь неработающим пенсионерам в размере 1200 рублей. Право на получение выплаты имеют неработающие пенсионеры при одновременном соблюдении следующих условий:

- 1) имеющие регистрацию по месту жительства в городе Сургуте;
- 2) уволенные по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые из Учреждения, которое будет производить выплату;
- 3) не осуществляющие работу по трудовому договору с 01 января года, в котором производится выплата.

Выплата за текущий календарный год производится один раз в декабре текущего года.

Для получения материальной помощи неработающий пенсионер, вышедший на пенсию из Учреждения, подает в кадровую службу заявление. Одновременно с заявлением на получение материальной помощи неработающий пенсионер представляет в кадровую службу:

- оригинал и копию паспорта гражданина Российской Федерации;
- оригинал и копию трудовой книжки;
- банковские реквизиты для перечисления денежных средств.

При поступлении заявления от неработающего пенсионера о получении выплаты кадровая служба:

- сверяет копию с оригиналом трудовой книжки и заверяет ее в установленном порядке;

-на основании представленных документов устанавливает факт, что гражданин является неработающим пенсионером, имеющим регистрацию по месту жительства в городе

Сургуте, уволенным по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые из муниципального учреждения, которое будет производить выплату, не осуществляющим работу по трудовому договору с 01 января года, в котором производится выплата.

Основанием для выплаты является соответствующий приказ работодателя».

5. В абзаце втором подпункта 5.2.10. пункта 5.2. раздела 5 "Выплаты социального характера" коллективного договора после слов "провоза багажа" дополнить словами "(не свыше норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком)".

6. Пункт 2.1. раздела 2 "Порядок и условия оплаты труда работников" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

"2.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений формируется в пределах объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания из бюджета городского округа город Сургут и средств, поступающих от приносящей доход деятельности".

7. Пункт 3.4. раздела 3 "Порядок установления размеров должностных окладов (окладов) работников" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) дополнить абзацами следующего содержания:

"Работодателем может быть принято решение об увеличении минимальных должностных окладов (окладов), установленных настоящим пунктом, но не более чем на 5% с учетом внутривидового категорирования по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на оплату труда.

Решение о необходимости корректировки минимальных размеров должностных окладов (окладов) работников, установленных настоящим пунктом, принимается работодателем по согласованию с куратором.

Решение о возможности корректировки минимальных размеров должностных окладов (окладов) работников принимается главным распорядителем бюджетных средств с учетом информации по объемам утвержденного бюджетного финансирования с соответствующими расчетами, представленной Учреждением".

8. Пункт 3.5. раздела 3 "Порядок установления размеров должностных окладов (окладов) работников" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) дополнить абзацами следующего содержания:

"Работодателем может быть принято решение об увеличении минимальных должностных окладов (окладов), установленных настоящим пунктом, но не более чем на 5% с учетом внутривидового категорирования по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на оплату труда.

Решение о необходимости корректировки минимальных размеров должностных окладов (окладов) работников, установленных настоящим пунктом, принимается работодателем по согласованию с куратором.

Решение о возможности корректировки минимальных размеров должностных окладов (окладов) работников принимается главным распорядителем бюджетных средств с учетом информации по объемам утвержденного бюджетного финансирования с соответствующими расчетами, представленной Учреждением".

9. Подпункт 3.7.3. пункта 3.7. раздела 3 "Порядок установления размеров должностных окладов (окладов) работников" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) дополнить абзацем следующего содержания:

"При установлении или присвоении квалификационной категории право на установление (изменение размера) повышающих коэффициентов возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссии".

10. Пункт 3.11. раздела 3 "Порядок установления размеров должностных окладов (окладов) работников" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) - исключить.

11. Абзац первый пункта 3.16. раздела 3 "Порядок установления размеров должностных окладов (окладов) работников" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

"Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения".

12. Абзац четырнадцатый подпункта 5.5.3. пункта 5.5. раздела 5 "Порядок формирования выплат стимулирующего характера" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

"При увеличении стажа работы право на установление (изменение размера) надбавки за стаж работы возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующую надбавку".

13. Абзац пятнадцатый подпункта 5.5.3. пункта 5.5. раздела 5 "Порядок формирования выплат стимулирующего характера" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) - исключить.

14. Подпункт 5.5.5. пункта 5.5. раздела 5 "Порядок формирования выплат стимулирующего характера" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) дополнить абзацами следующего содержания:

"Право на изменение размера повышающего коэффициента возникает:

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома".

15. Подпункт 5.5.6. пункта 5.5. раздела 5 "Порядок формирования выплат стимулирующего характера" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

"5.5.6. Персональный повышающий коэффициент к установленному должностному окладу (окладу) работника - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к установленному должностному окладу (окладу) работника (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается на срок не более чем до конца календарного года и мотивирует работников к более качественному выполнению возложенных на него трудовых обязанностей, повышению производительности и результативности труда, внедрению в трудовой процесс инновационных технологий.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работникам по следующим основаниям:

№ п/п	Наименование показателя (достижения, заслуги)	Максимальный размер коэффициента	Основание для применения
-------	---	----------------------------------	--------------------------

1	Доведение уровня заработной платы до размера средней заработной платы по ХМАО-Югре	До 3,0	Указ Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 "О государственной социальной политике"
2	Высокая степень самостоятельности при исполнении должностных обязанностей, в том числе при возложении на работников функций руководства самостоятельным участком работы	До 3,0	Служебные записки непосредственных руководителей работников
3	Высокий уровень профессиональной подготовленности работника, в том числе с учетом уровня образования, принимаемых мер по участию в мероприятиях, способствующих повышению уровня квалификации	До 2,0	Документы, подтверждающие квалификацию работников, служебные записки непосредственных руководителей работников
4	Высокая степень сложности и ответственности при выполнении должностных обязанностей, в том числе при наличии рисков наложения на учреждение уголовной, административной, гражданской ответственности за возможные нарушения по отдельным направлениям деятельности, а также в иных случаях	До 2,0	Служебные записки непосредственных руководителей работников
5	Наличие значительного опыта работы в профессиональной сфере, в том числе: - опыт работы в профессиональной сфере более 20 лет - до 3,0; - опыт работы в профессиональной сфере от 10 до 20 лет - до 2,0; - опыт работы в профессиональной сфере от 5 до 10 лет - до 1,0.	До 3,0	Трудовые книжки работников, служебные записки непосредственных руководителей работников
6	Доведение уровня заработной платы работников до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в ХМАО-Югре (размера минимальной заработной платы по ХМАО-Югре)	До 3,0	Постановления Правительства ХМАО-Югры об установлении величины прожиточного минимума, служебные записки
7	Прохождение повышения квалификации по инициативе и за счет средств работника	До 3,0	Документы, подтверждающие прохождение повышения квалификации, служебные записки
8	Руководство самостоятельным ответственным участком работы, а также осуществление работником, не занимающим руководящую должность, дополнительных функций по руководству подчиненными исполнителями наряду с выполнением	До 2,0	Приказы о возложении дополнительных обязанностей по руководству отдельными участками работ, служебные записки

	обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности		непосредственных руководителей
9	Осуществление отдельных функций по обеспечению безопасности деятельности учреждения, не предусмотренных должностными инструкциями работников, в том числе в сфере пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, защиты от чрезвычайных ситуаций и т.д.	До 2,0	Отсутствие предписаний, актов о выявленных нарушениях, служебные записки непосредственных руководителей работников
10	Превышение отдельных показателей деятельности учреждения по сравнению с установленными в муниципальном задании, в том числе: - превышение до 5% - до 1,0; - превышение от 5 до 10% - до 2,0; - превышение более 10% - до 3,0	До 3,0	Отчеты об исполнении муниципального задания, служебные записки
11	Разработка социокультурных акций, проектов, в том числе носящих долгосрочный характер, с ярко выраженным социальным эффектом, с привлечением сторонних предприятий, организаций, учреждений	До 3,0	Приказы об утверждении проектов, о назначении ответственных лиц, планы обеспечения проведения мероприятий, иные сведения о наличии акций, проектов
12	Привлечение дополнительных внебюджетных средств на проведение культурно-массовых мероприятий, в том числе привлечение спонсоров	До 2,5	Письма о спонсорской помощи, протоколы мероприятий, служебные записки, иные сведения
13	Организация работы по присвоению (подтверждению) творческими коллективами званий "Народный самодеятельный коллектив" и "Образцовый художественный коллектив"	До 2,0	Приказы о присвоении (подтверждении) званий творческих коллективов, служебные записки
14	Создание пиар-поводов для повышения престижности и имиджа учреждения	До 2,5	Служебные записки непосредственных руководителей работников
15	Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств	До 2,0	Служебные записки непосредственных руководителей работников, результаты инвентаризаций
16	Иные обоснованные и подтвержденные документально достижения (заслуги) работников	До 2,0	Документы, подтверждающие достижения (заслуги), служебные записки непосредственных руководителей работников

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

В случае наличия у работника в отчетном периоде нескольких оснований для применения персонального повышающего коэффициента, указанные коэффициенты могут суммироваться, однако в общей сумме не могут превышать размера 3,0 к установленному должностному окладу".

16. Абзац второй пункта 5.9. раздела 5 "Порядок формирования выплат стимулирующего характера" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

"Размер премии устанавливается приказом работодателя в конкретной (фиксированной) сумме либо в количестве месячных фондов оплаты труда, либо в процентном отношении к установленному должностному окладу (окладу), либо в процентном отношении от месячного фонда оплаты труда".

17. В подпункте 5.9.2. пункта 5.9. раздела 5 "Порядок формирования выплат стимулирующего характера" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) абзацы первый и второй изложить в следующей редакции:

"5.9.2. Премирование работников Учреждения (за исключением руководителя) по результатам работы за установленный период времени - квартал (год).

Премия по результатам работы за I, II, III и IV кварталы (далее - квартал), а также премия по результатам работы за 12 месяцев (далее - год) выплачивается из средств обоснованно сложившейся экономии по фонду оплаты труда, независимо от источников поступления указанных средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на оплату труда, в размере, определяемом приказом работодателя".

18. Подпункт 5.9.3. пункта 5.9. раздела 5 "Порядок формирования выплат стимулирующего характера" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

"5.9.3. Единовременное премирование.

Для работников Учреждения, состоящих в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, устанавливается единовременное премирование в связи с юбилейными датами учреждения (5, 10, 15 лет и каждые последующие пять лет), к профессиональному празднику "День работников культуры" (25 марта) в размере до одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

Для целей единовременного премирования размер фонда оплаты труда определяется с учетом размера установленного должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных работнику по занимаемой им основной должности на дату издания приказа о выплате единовременного премирования.

Если по итогам работы за месяц, в котором издан приказ о выплате единовременного премирования, работнику после издания приказа были установлены стимулирующие выплаты, размер единовременного премирования подлежит перерасчету исходя из размера фонда оплаты труда работника, сложившегося по итогам работы за данный месяц в результате установления стимулирующих выплат".

19. Пункт 5.10. раздела 5 "Порядок формирования выплат стимулирующего характера" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

"5.10. Работникам Учреждения (включая руководителя) устанавливается единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску один раз в календарном году.

Единовременная выплата устанавливается в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности, который определяется на дату издания приказа, исходя из:

- установленного должностного оклада (оклада);
- доплат, надбавок и повышающих коэффициентов к установленному должностному окладу (окладу);
- ежемесячного премирования;
- выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Если по итогам работы за месяц, в котором издан приказ о предоставлении отпуска и начислении единовременной выплаты, работнику после издания приказа были установлены доплаты, надбавки, повышающие коэффициенты, ежемесячное премирование, размер единовременной выплаты к отпуску подлежит перерасчету исходя из размера фонда оплаты труда работника, сложившегося по итогам работы за данный месяц в результате установления указанных выплат.

Право на предоставление единовременной выплаты имеют работники (включая руководителя), проработавшие в Учреждении не менее шести месяцев с момента трудоустройства".

20. Дополнить раздел 5 "Порядок формирования выплат стимулирующего характера" Положения по оплате труда работников МАУ "Городской культурный центр" (Приложение №1 к коллективному договору) пунктом 5.12. следующего содержания:

"5.12. Единовременное премирование к нерабочим праздничным дням.

Работникам Учреждения, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), устанавливается единовременное премирование к нерабочим праздничным дням в размере до одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии) из средств обоснованно сложившейся экономии по фонду оплаты труда независимо от источников поступления указанных средств, предусмотренных планами финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на оплату труда.

Выплата единовременного премирования к нерабочим праздничным дням не производится работнику, принятому на работу по совместительству, и работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Для целей единовременного премирования размер фонда оплаты труда определяется с учетом размера установленного должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных работнику по занимаемой им основной должности на дату издания приказа о выплате единовременного премирования. Если по итогам работы за месяц, в котором издан приказ о выплате единовременного премирования, работнику после издания приказа были установлены стимулирующие выплаты, размер единовременного премирования подлежит перерасчету исходя из размера фонда оплаты труда работника, сложившегося по итогам работы за данный месяц в результате установления стимулирующих выплат".

21. Перечень профессий и должностей, подлежащих обеспечению специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение №3 к коллективному договору) изложить в новой редакции в соответствии с Приложением №1 к настоящим Изменениям №2.

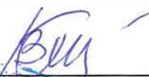
22. Остальные условия коллективного договора, незатронутые настоящими Изменениями №2, сохраняют свое действие в прежней редакции.

23. Настоящие Изменения №2 к коллективному договору вступают в силу с момента их подписания сторонами. Действие пунктов 7-12, 14, 20 настоящих Изменений №2 распространяется на правоотношения, возникшие с 29.04.2018г. Действие пункта 16 настоящих Изменений №2 распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018г. Действие пунктов 15,17,19 настоящих Изменений №2 распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2018г.

### ПОДПИСИ СТОРОН:

Директор  
МАУ «Городской культурный центр»

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
МАУ «Городской культурный центр»

 В.Ю. Болотнова

 М.А. Кулида

« 04 » 09 2018 г.

« 04 » 09 2018 г.



Коллективный договор (изменение, дополнение) зарегистрирован _____ в управлении по труду Администрации города Сургута Регистрационный номер <u>21/17-2</u> « <u>19</u> » <u>сентября</u> 20 <u>18</u> года (дата регистрации) <u>начальник управления</u> (должность)  <u>Козметов Т.М.</u> (подпись) (Ф.И.О.)
---



**Перечень  
профессий и должностей, подлежащих обеспечению специальной одеждой,  
специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Должность	Наименование спец.одежды, спец.обуви и средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (на 1 год)
1	Архивариус	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
2	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые	Дежурные
3	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Инженер - электроник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Галоши диэлектрические	Дежурные
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Очки защитные	До износа
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	12 пар
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
6	Столяр по изготовлению декораций	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Перчатки резиновые	2 пары
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
7	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом	1 шт. на 1,5 г.  1 пара на 2 г.
8	Установщик декораций	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Плащ непромокаемый	1 шт. на 1,5 г 1 шт. на 1,5 г. Дежурный