



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«СЕВЕРОДВИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ»
(МБУК «СГКМ»)**


юридический адрес: 164520, Россия, Архангельская обл.,
г. Северодвинск, ул. Пионерская, д. 10

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного учреждения культуры
«Северодвинский городской краеведческий музей»**

на период с «22» октября 2024 г.
до «21» октября 2027 г.

от работников:
Председатель профсоюзной
организации


Т.Н. Балашова
М.П. (при наличии)

от работодателя:
Директор МБУК «СГКМ»


Т.Н. Поздеева

Коллективный договор принят на общем
собрании работников МБУК «СГКМ».
Протокол от «22» октября 2024 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 04.11.2024 ПОДПИСЬ
№ 333 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Северодвинский городской краеведческий музей» (далее – Музей) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами Договора являются муниципальное бюджетное учреждение культуры «Северодвинский городской краеведческий музей» в лице директора Поздеевой Татьяны Николаевны, действующей на основании Устава (далее - «Работодатель»), и Работники Музея в лице председателя первичной профсоюзной организации Балашовой Татьяны Николаевны (далее - «Профсоюз»).

1.2. Настоящий Договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных прав и интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и органов местного самоуправления, в том числе Отраслевым территориальным Соглашением на 2024-2026 годы, заключенным между Северодвинской городской общественной организацией профсоюза работников культуры и муниципальным казенным учреждением «Управление культуры и туризма Администрации Северодвинска».

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Музея.

1.4. Настоящий Договор заключен сроком на три года, вступает в силу с "22" октября 2024 г. (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

1.5. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет..

1.7. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия настоящего Договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ. Дополнения и изменения, оформленные как приложение к Договору и подписанные сторонами, являются неотъемлемой частью настоящего Договора. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств (ст. 44 ТК РФ).

1.9. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

1.10. Сроки разработки проекта и заключения, утверждение нового Договора, порядок продления действующего Договора осуществляется общим собранием Работников на основании статьи 42 ТК РФ.

1.11. Стороны договорились о том, что в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Договора любая сторона вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации Договора решаются сторонами. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению Договора.

1.13. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

2.1. Права и обязанности сторон Договора определены действующим законодательством Российской Федерации. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. Работодатель и Профсоюз выступают в качестве равноправных и конструктивных партнеров.

2.2. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего Договора и выполнять его положения:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- признавать Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий Работникам;

- знакомить с Договором и другими локальными актами, действующими и принимаемыми в Музее, всех Работников, в том числе при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.);

- вести коллективные переговоры, а также заключать Договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

- сотрудничать с Работниками в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, решать трудовые споры.

2.2.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями, соблюдать дисциплину труда;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда, пожарной безопасности и другие локальные акты, действующие в Музее;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, заботиться об экономии материальных и энергетических ресурсов Работодателя;

- содействовать разрешению конфликтов, возникающих между Работодателем и работниками, способствовать созданию здорового психологического климата, не создавать конфликтных ситуаций с другими работниками.

2.2.3. Профсоюз обязуется:

- строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего Договора;

- способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему Договору;

- представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29, 30 ТК РФ);

- осуществлять в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства, условий настоящего Договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения социально-бытовых условий, осуществлять контроль над соблюдением правил по охране труда.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются ТК РФ, Отраслевым территориальным соглашением и настоящим Договором и трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам), заключенными между Работниками и Работодателем.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.3. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим Договором (ст. 9 ТК РФ).

3.5. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзом (ст. 82 ТК РФ).

3.6. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

3.7. Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзом локальный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

3.8. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения Профсоюза.

3.9. Работники Музея могут работать по совместительству в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными актами (ст. 151 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени Музея определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом, условиями трудового договора и должностными инструкциями.

4.2. В Музее применяется система нормирования труда. Нормы времени на выполнение работ (оказание услуг), нормы выработки и нормы обслуживания установлены в пределах продолжительности рабочего времени Работника.

4.3. Порядок применения норм труда Работниками Музея определен в Положении о системе нормирования труда Работников.

Система нормирования труда направлена на:

- создание условий необходимых для улучшения организации труда;
- обеспечение нормального уровня напряженности при выполнении работ, оказании муниципальных услуг;
- повышение эффективности предоставления муниципальных услуг потребителям.

4.4. В Музее устанавливается норма продолжительности рабочего времени: у мужчин 40 часов в неделю, у женщин 36 часов в неделю, установленных законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», ТК РФ. Режим работы отдельных категорий Работников устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

4.5. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.5. Для отдельных категорий Работников в соответствии с трудовыми договорами устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей, для которых установлен ненормированный рабочий день, определен Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Для Работников с ненормированным рабочим днем предусматривается один оплачиваемый день в месяц для методической работы.

4.7. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников Работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Профсоюзом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику

предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

4.8. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзом. Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При введении специальных мер в сфере экономики продолжительность сверхурочной работы устанавливается с учетом статьи 252 ТК РФ.

4.9. По инициативе Работодателя отдельные работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу в исключительных случаях (ст.312.9 ТК РФ).

4.10 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В Музее устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем для Работников является понедельник.

Режим времени отдыха отдельных Работников Музея определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом и графиком работы, утвержденным Работодателем.

Для отдельной категории Работников выходными днями являются суббота и воскресенье, перечень должностных лиц определен Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работникам музея, имеющим детей дошкольного возраста, второй выходной день предоставляется в субботу или воскресенье в соответствии с графиком работы, утвержденным Работодателем.

5.3. При переходе на летний режим работы Музея (с 1 июня по 31 августа) общими выходными днями для Работников являются воскресенье и понедельник.

Для отдельной категории Работников в летний режим работы Музея выходными днями являются суббота и воскресенье, перечень должностных лиц определен Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на другой рабочий день.

5.5. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.6. Работодатель обязуется предоставлять Работникам Музея перерыв для приема пищи в течение рабочей смены не менее 30 минут. Стороны договорились установить два дополнительных перерыва для отдыха продолжительностью 10 минут каждый.

5.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.8. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.9. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера (ст. 313 ТК РФ).

5.10. При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, подтвержденным медицинским учреждением, отпуск Работнику предоставляется вне графика.

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета, утвержденными постановлением Мэра Северодвинска от 26 августа 2009 г. № 230 (в редакции постановления Главы Северодвинска от 29 октября 2021 г. № 32 «О внесении изменений в постановление Мэра Северодвинска от 26 октября 2009 г. № 230») предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве определенном Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 3 календарных дней

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом пожеланий Работников и мнения Профсоюза, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.13. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет, может предоставляться оплачиваемый отпуск в период с марта по октябрь, без ущерба для деятельности Учреждения и без ущемления прав других Работников.

По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя (ст. 123 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), ребенок которого идет в первый класс школы, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в сентябре по согласованию с Работодателем.

5.14. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.15. По соглашению между Работником и Работодателем (руководителем структурного подразделения, где работает сотрудник) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Все части отпуска должны быть использованы в течение текущего года.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.17. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными актами музея.

5.18. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год, денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ). Замена денежной компенсацией возможна только в последний месяц календарного года при наличии экономии фонда оплаты труда по муниципальному заданию.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, помимо лиц, указанных в ст. 128 ТК РФ.

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокому родителю (матери, отцу), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.20. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет дополнительный выходной день ежемесячно (ст. 319 ТК РФ);
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети, брат, сестра) - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.21. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель (ст. 173 ТК РФ).

5.22. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях по письменному заявлению Работника, Работодатель предоставляет беременным женщинам дни с сохранением среднего заработка по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

5.23. Работодатель обязуется освобождать Работников музея от работы с сохранением среднего заработка для прохождения диспансеризации, периодических медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 26.09.2024) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024).

5.24. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

6.2. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Северодвинский городской краеведческий музей» (далее – Положение об оплате труда).

В Положении предусмотрены показатели и критерии эффективности деятельности Работников музея, направленные на достижение конкретных целей и задач. Показатели эффективности должны актуализироваться по мере внедрения профессиональных стандартов, обучения Работников, изменения системы оплаты труда.

6.3. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.4. Заработная плата Работников максимальным размером не ограничивается. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Архангельской области. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.5. Должностной оклад, а также повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются Работнику музея трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда. В трудовой договор Работника музея подлежит включению конкретный размер устанавливаемого Работнику должностного оклада и размер повышающего коэффициента в процентах к окладу.

6.6. При экономии средств фонда оплаты труда Работников, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда направляется в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым Работником в календарном году.

6.7. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда Работников музея в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников (ст. 372 ТК РФ).

6.9. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных настоящим Договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.10. Заработная плата выплачивается или перечисляется на лицевой счет Работника: 5-го числа месяца, следующего за отчетным, и 20 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.11. 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 сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.12. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

6.13. Работодатель обязуется по заявлению Работника один раз в два года оплачивать проезд к месту проведения ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг Работникам и неработающим членам их семей (несовершеннолетним детям). Выплата производится в виде аванса не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.14. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (ст.139 ТК РФ).

6.15. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

6.16. Работникам музея из средств, полученных от приносящей доход деятельности Работодателем выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка (на основании свидетельства о рождении ребенка), размер выплаты составляет 1000 рублей;
- в связи с регистрацией брака (на основании свидетельства о регистрации брака), размер выплаты составляет 1000 рублей;
- в связи со смертью близкого родственника: супруга, супруги, родителей, детей (на основании свидетельства о смерти), размер выплаты составляет 1000 рублей;

- в связи с юбилейной датой (начиная с 50-летнего возраста каждые 5 лет со дня рождения Работника), размер выплаты составляет 1000 рублей.

6.17. Бывшим Работникам музея, ушедшим на заслуженный отдых из музея, из средств, полученных от приносящей доход деятельности по предъявлению документа, удостоверяющего личность гражданина Российской Федерации, Работодателем выплачивается единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- ежегодно ко Дню пожилого человека, размер выплаты составляет 1000 рублей;
- в связи с юбилейной датой (каждые 5 лет со дня рождения, начиная с 55-летнего возраста). Размер выплаты составляет 1000 рублей.

6.18. Профсоюз обязуется:

- оказывать по заявлениям членов профсоюза или ходатайству профгрупп материальную помощь в размере 1000 рублей, а в особо сложных ситуациях (длительное лечение) до 3000 рублей за счет средств профсоюза;

- выделять средства на культурно-массовые мероприятия: поздравление юбиляров, при выходе на пенсию по старости, проведение для членов профсоюза и их детей празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитника Отечества, проведение оздоровительных мероприятий, посещение культурно-зрелищных мероприятий.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения Работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

В связи с этим:

7.1.1. Работодатель:

- осуществляет анализ кадрового обеспечения музея, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость Работников при ликвидации, реорганизации учреждения;

- разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) Работников;

- обеспечивает необходимые условия труда Работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований;

- своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды, ведет персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно предоставляет сведения о работниках для назначения пенсии, пособий и компенсаций, обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий и компенсаций.

7.1.2. Профсоюз:

- представляет интересы членов Профсоюза с целью предотвращения нарушения их прав и соблюдения гарантий и компенсаций;

- представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав Работников, в том числе осуществляет контроль над предоставлением Работодателем при высвобождении Работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ;

- осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации Работников.

7.2. Работники музея имеют право на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации за счет Работодателя, если это является необходимым условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ). Указанное право реализуется путем заключения между Работником и Работодателем ученического договора, который является дополнительным к трудовому договору (ст. 198 ТК РФ).

7.3. Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для Работников, соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ. В период действия ученического договора Работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством (ст. 203 ТК РФ).

7.4. При направлении Работника на профессиональное обучение, получение дополнительного профессионального образования, прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы, а также в служебные командировки, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.5. Работникам, направляемым на профессиональное обучение, получение дополнительного профессионального образования, прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, в служебные командировки производится оплата командировочных расходов (ст. 168 ТК РФ): по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), в размере 500 рублей в сутки.

7.6. Увольнение Работников, связанное с ликвидацией (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата Работников Учреждения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления Работодателем Профсоюза и службы занятости населения (ст. 180 ТК РФ). При этом высвобождаемым Работникам предоставляется в течение рабочего времени четыре часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

Работникам уволенным из Учреждения, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

7.7. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.8. При использовании Работником личного имущества с письменного согласия или ведома Работодателя и в его интересах Работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется ежегодно составлять план работы по охране труда, организовывать контроль над соблюдением требований правил, норм, стандарта безопасности труда, осуществлять эффективные меры по созданию нормальных санитарно-гигиенических условий работы: обеспечивать нормальный световой и температурный режим в производственных помещениях, проводить их ремонт и реконструкцию в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, осуществлять постоянный контроль работоспособности средств пожаротушения, сигнализации и электропитания в учреждении.

8.2. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Профсоюзом, обеспечивает контроль над соблюдением Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.3. Работодатель своевременно, при приеме на работу и в процессе работы (один раз в год) проводит со всеми Работниками инструктажи по технике безопасности, пожарной безопасности.

8.4. Работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах и оценку профессиональных рисков в соответствии с требованиями законодательства. Специальная оценка условий труда проводится совместно Работодателем и организацией или организациями, привлекаемыми Работодателем на основании гражданско-правового договора. Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда

8.6. Работодатель комплектует и регулярно пополняет аптечку первой помощи.

8.7. Работодатель обеспечивает право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.8. Отказ Работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны Работодателя.

8.9. Работодатель обеспечивает Работников, занятых на хозяйственных работах, уборке помещений, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством. Приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществляется за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.10. Работодатель обязуется за счет собственных средств организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров.

Работодатель обязуется оплачивать стоимость бланка медицинской книжки на бумажном носителе или возмещать расходы на его приобретение.

8.11. Работники обязаны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 215 ТК РФ).

8.12. Работодатель обеспечивает Работникам возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Работники обязаны предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.13. Работодатель создает для Работников - инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации.

8.14. Работодатель своевременно проводит расследование несчастных случаев на производстве и ведет их учет (ст. 227, 230 ТК РФ).

Работодатель и Профсоюз обязуются не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

8.15. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

9. ПОРЯДОК УЧЕТА МНЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

9.2. Работодатель принимает локальные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные акты), в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, с учетом мнения Профсоюза (ст. 8 ТК РФ).

9.3. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Договором, перед принятием решения направляет проект локального акта и обоснование по нему в Профсоюз, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта, указанного локального акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (ст. 372 ТК РФ).

9.4. Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, порядка начисления заработной платы, другим социально-трудовым отношениям.

9.5. Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзу возможность проводить профсоюзные собрания и заседания, безвозмездно предоставлять помещение для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), а также создавать дополнительные условия для осуществления деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Председателю первичной профсоюзной организации Учреждения, не освобожденному от основной работы, на основании заявления предоставляется один рабочий день в месяц с сохранением средней заработной платы, но не более десяти дней в год (дни не суммируются), для осуществления общественных обязанностей (ст. 374 ТК РФ).

9.7. Членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставляется время до четырех часов в неделю с сохранением средней заработной платы для осуществления общественных обязанностей (ст. 374 ТК РФ), а также время для их профсоюзной учебы.

9.8. Работодатель осуществляет ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям Работников – членов профсоюза удержание членских взносов в размере одного процента от заработной платы и перечисление их в безналичном порядке на расчетный счет Архангельской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры, одновременно с выплатой заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

9.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль над выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора, комиссией по подготовке и проверке хода выполнения Договора, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Работодатель направляет настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Государственное казенное учреждение Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения».

10.3. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Стороны договорились, что:

10.4.1. Выполнение Договора рассматривают на общем собрании Работников один раз в год.

10.4.2. В течение семи дней рассматривают возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.5. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Пронумеровано и прошнуровано

15 (Пятнадцать) листов.

Директор МБУК "СГКМ"

Поздеева Т.Н. Поздеева/

