

Представитель трудового коллектива

Павлова Н.В.

«21» января 2023 года

Представитель работодателя

Директор

С.В.Гусева

«21» января 2023 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Дзержинский краеведческий музей»
на 2023 -2026 годы

Утвержден на общем собрании работников
МБУК «Дзержинский краеведческий музей»

Протокол № 2
от “ 21 ” января 2023г.

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата « 27 03 2023 г. № 381/13-кв »
с решением о реорганизации
Исполнительный директор
должность
Гусева Е.Ю. Гусева Е.Ю.
(подпись) (ФИО)

Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального бюджетного учреждения культуры «Дзержинский краеведческий музей» (МБУК «ДКМ»), именуемые далее «Работники» в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя Павловой Ниной Владимировной, избранного на общем собрании трудового коллектива и директором Гусевой Светланой Викторовной, именуемой далее «Работодатель» с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, законом Нижегородской области “О социальном партнерстве”.

РАЗДЕЛ I

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы МБУК «ДКМ»

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников МБУК «ДКМ».

1.4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон региональных трёхсторонних и отраслевого соглашений.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на МБУК «ДКМ», являются не действительными.

1.6. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами на 3 года и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками МБУК «ДКМ».

1.9. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать всё, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.10. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в течение 3-х дней).

1.11. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 73, ст. 74 Трудового кодекса РФ).

1.12. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также трехсторонним и отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

1.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения представительного органа или по согласованию сторон в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ.

1.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

В сфере экономических и производственных отношений

Стороны договорились:

1.15. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в МБУК «ДКМ» правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

Обеспечить соответствующие условия труда, способствовать социальному развитию МБУК «ДКМ».

Добиваться стабильного финансового положения организации.

Учитывать мнение представительного органа по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Способствовать повышению эффективности и качества услуг.

Содействовать деятельности представительного органа работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда,

продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

Работники обязуются:

Содействовать эффективной работе МБУК «ДКМ»:

- полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии, других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

Контролировать соблюдение работодателем Трудового кодекса Российской Федерации, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Контролировать выполнение требований Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования», в том числе в части уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование работников, положений, связанных с принятием работодателем решения об уплате взносов работодателя в пользу застрахованных лиц, уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии.

1.16. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу «21» января 2023 года и действует по «20» января 2026 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУК «ДКМ»

1.9. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

РАЗДЕЛ II

Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

2.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера, система премирования устанавливается в соответствии со ст. 135, 144, 145 Трудового кодекса РФ и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Дзержинский краеведческий музей».

2.2. Заработка плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, устанавливается законодательством Российской Федерации и не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Нижегородской области (ст. 133.1 ТК РФ).

2.3. Заработка плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, выплачивается работникам 5 и 20 числа каждого месяца.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.

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 компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ.

РАЗДЕЛ III

Рабочее время и время отдыха

3.1. Для работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

3.2. Продолжительность ежедневной работы, а также перерывов для отдыха и питания, специальных перерывов, обусловленных организацией труда, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива и являются обязательным приложением к коллективному договору.

3.3. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.При необходимости работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

3.6.Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно графику продолжительностью не менее 28 календарных дня.

3.7.Стороны обязуются до 10 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения представителя трудового коллектива.

3.8.В удобное время отпуск предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.

3.9.С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять дополнительные отпуска (в календарных днях) сверх установленных законодательством работникам с особенностями выполнения работы:

за ненормированный рабочий день: - директору 7 дней;
- заместителю директора 5 дней;
- главному хранителю фондов 3 дня;

за особый режим работы и отдыха (выходные не совпадающие с общими выходными);

со свадьбой самого работника 3 дня;

со смертью близких родственников 3 дня (мать, отец, жена, муж, сестра, брат, дети, дедушка, бабушка);

с началом учебного года (1-4 класс) 1 день (1 сентября);

для прохождения диспансеризации - всем работникам 1 день в три года;
- работникам, не достигшим
пенсионного возраста
по старости в течение 5 лет до
наступления такого возраста 2 дня
ежегодно;
пенсионерам по старости или по
выслуге лет 2 дня ежегодно.

3.10.Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам по семейным обстоятельствам и другимуважительным причинам по письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 Трудового кодекса РФ)

3.11.Согласно ст. 185.1 ч.1.2 Трудового Кодекса РФ и правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья работники имеют право на прохождение диспансеризации. Все работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы

В дни прохождения диспансеризации работники по письменному заявлению освобождаются от работы. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

РАЗДЕЛ IV

Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

4.2. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации организации.

4.3. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст.81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Стороны договорились:

4.4. Сообщать информацию о возможном массовом высвобождении работников в органы службы занятости представлять не менее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевом соглашении (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за прошедший соответствующий период):

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года;

в) сокращение численности работающих в городах и районах Нижегородской области в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

3% и более – в течение трех месяцев;

4% и более – в течение шести месяцев;

5% и более- 0 в течение года. (ст.82 ТК РФ и Соглашение между Правительством Нижегородской области, Нижегородским союзом организаций профсоюзов «ОблСовПроф», Региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей»).

Работодатель обязуется:

4.5.Организовывать обучение работников на курсах повышения квалификации как с отрывом, так и без отрыва от производства на основе договоров, заключаемых с образовательными заведениями.

4.6.Гарантировать работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения предоставление компенсаций согласно статей 173-177 Трудового кодекса РФ.

РАЗДЕЛ V

Улучшение условий и охраны труда работников

В целях создания безопасных условий труда работников, профилактики травматизма и профессиональной заболеваемости

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования с требованиями охраны труда и безопасности производства.

5.2.Внедрить и непрерывно совершенствовать Систему управления охраной труда и профессиональными рисками.

5.3.Обеспечивать выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счёт собственных средств, осуществлять финансирование этих мероприятий в размере не ниже, чем установлено соответствующими территориальными или отраслевыми соглашениями.

5.4.Обеспечивать проведение обучения и проверки знаний по охране труда, по безопасным методам и приемам выполнения работ, по безопасности опасных объектов, по оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда и стажировки на рабочем месте с включением времени обучения в рабочее время.

5.5.Организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодных) медицинских осмотров (обследований) работников.

5.6.Обеспечивать:

своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, а также выдачу смыывающих и обезвреживающих средств.

5.7.Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе беременных, и лиц моложе 18 лет в соответствии с трудовым законодательством.

5.8.Организовать периодический контроль за состоянием охраны и условий труда на рабочих местах.

5.9.Обеспечить выполнение требований законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения и обязательных требований в области охраны окружающей среды.

Способствовать формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании и алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди населения, осуществлять комплекс мер по

повышению качества образования граждан; создавать условия для обеспечения доступности жилья»

Стороны совместно:

5.10. Осуществляют мероприятия, направленные на профилактику производственного травматизма, профессиональной и иной связанной с трудовой деятельностью заболеваемости.

5.11. Осуществляют контроль за выполнением настоящего раздела Коллективного Договора и Соглашения по охране труда, контроль расходования финансовых средств на обеспечение безопасности труда;

5.12 Анализируют существующее состояние условий и охраны труда.

Трудовой коллектив:

5.13. Организует выборы уполномоченных лиц по охране труда, осуществление общественного контроля уполномоченными по охране труда.

5.14. Защищают права и интересы работников в случае нарушения законодательства о труде и охране труда, а также пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, в т.ч. в судебных органах.

РАЗДЕЛ VI

Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

6.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

6.2. Организовать для работников, не пользующихся столовой комнаты (места) приема пищи.

6.3. Оказывать материальную помощь работникам в размере 50% от оклада в случаях:

- смерти близких родственников в организации похорон;
- собственной свадьбы;
- рождения ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет).

6.4. В случае направления в служебную командировку возмещать работнику:

- расходы по проезду, в том числе на всех видах городского транспорта, кроме частного такси;

- расходы по найму жилого помещения:

(без предоставления подтверждающих документов) до 700 рублей;

при наличии подтверждающих документов по фактическому расходу (в пределах стоимости стандартного номера);

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 100 (Сто) рублей в пределах Нижегородской

области (кроме г.Дзержинск и г.Нижний Новгород), до 700 (Семьсот) рублей за пределами Нижегородской области.;
Размер возмещения дополнительных расходов (суточных), связанных с проживанием вне места постоянного жительства за пределами Нижегородской области определяется работодателем.

Стороны совместно:

6.5.Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей, осуществляют меры по гигиеническому воспитанию, обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводят в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

6.6.Проводят организационно - пропагандистскую работу в организации по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с Федеральным Законом.

РАЗДЕЛ VII

**Порядок контроля за выполнением коллективного трудового договора,
внесение дополнений и изменений**

Стороны договорились:

7.1.Контроль за выполнением коллективного договора осуществлять его сторонами., представителями соответствующих органов по труду.

7.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

7.3.Отчитываться о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников организации за год.

7.4.В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

РАЗДЕЛ VIII

Ответственность сторон за выполнение коллективного договора

Стороны совместно:

8.1.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.2.В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

8.3.Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

8.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 7 дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.5. Направить настоящий коллективный договор в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

Директор

Полномочный представитель работников

С.В.Гусева

Н.В. Павлова

21.01.2023 г.

21.01.2023г.

М.П.

М.П.



Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью на 11

(одиннадцати) листах

