

Представитель трудового коллектива Представитель работодателя

Кузьмина Е.Н. *Куз*

Директор
С.В.Гусева *[Signature]*

«21» января 2026 года

«21» января 2026 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Дзержинский краеведческий музей»
на 2026 -2029 годы

Утвержден на общем собрании работников
МБУК «Дзержинский краеведческий музей»

Протокол № 2
от «16» января 2026г.

Министерство демографии и развития человеческого капитала Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «06»	04 2026 г. № 144/26-КА
с рекомендациями	
Заместитель министра	Министр
<i>[Signature]</i> (подпись)	<i>[Signature]</i> (ФИО)

РАЗДЕЛ I

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Дзержинский краеведческий музей» (далее Учреждение), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем и лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами Договора являются: работники Учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя Кузьминой Еленой Николаевной, избранного на общем собрании трудового коллектива и работодатель, в лице директора Учреждения - Гусевой Светланой Викторовной.

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

1.5. Настоящий 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 Учреждение, являются не действительными.

1.6. Договор заключается на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Дата подписания коллективного договора сторонами – 21 января 2026г. Данный Договор, заключенный на вышеуказанный срок, продолжит действие и при изменении подписавших его лиц.

2. Предмет договора

2.1. Предметов настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

2.2. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

2.3. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

2.4. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителем трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

2.5. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

2.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

2.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.8. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

2.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

2.11. В течение срока действия Договора ни одна сторона из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

2.13. Работодатель признает в качестве высшего органа самоуправления трудового коллектива – уполномоченного представителя трудового коллектива, избранного в установленном порядке на общем собрании трудового коллектива, поскольку последний представляет интересы работников в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

2.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

- учет мнения уполномоченного представителя, избранного на общем собрании трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии Договора.

2.15. Договор признает исключительное право руководителя Учреждения на:

- поощрение работников за добросовестный и эффективный труд;
 - требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
 - привлечении работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов.

2.16. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются с заключением письменного трудового договора.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым тарифным, территориальным соглашениями. Настоящим Договором.

3.3. В соответствии со статьей 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования. Для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка работников, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.6. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.7. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов и других нормативно-правовых актов Российской Федерации, Учредителя;
- заключение (перезаключение) Коллективного договора в порядке, определенном действующем законодательством;
- безопасность условий и охрану труда;
- техническое оснащение Учреждения с целью повышения эффективности рабочего процесса;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития Учреждения его финансовом положении и другим вопросам.

3.8. Работник Учреждения обязуется:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровья;
- поддерживать имидж Учреждения;
- соблюдать корпоративную этику.

3.9. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ II

Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

2.1. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (например: за первую половину месяца – 20 числа; за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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 дней.

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.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

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);
- бракосочетание работника 3 дня;
- похороны близких родственников 3 дня (мать, отец, жена, муж, сестра, брат, дети, бабушка, дедушка);
- сопровождение детей младшего школьного возраста в школу (1-4 класс) - 1 день (1 сентября);
- рождение ребенка – 1 календарный день отцу ребенка;
- проводы детей в армию – 1 день;
- для прохождения диспансеризации - всем работникам 1 раз в три года
 - работникам в возрасте от 18 до 39 лет включительно;
 - ежегодно – в возрасте 40 лет и старше.
 Некоторые категории граждан проходят диспансеризацию ежегодно независимо от возраста.

Предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, распространяются на отцов,

воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних. Если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни. Приходящиеся на период ежегодного или основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.10.Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ IV

Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2.В случае направления работника для повышения квалификации работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы.

4.3.Работодатель признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка: сокращение бюджетного набора и финансирования Учредителем.

4.4.Прежде, чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

4.5.При уменьшении бюджетного набора Работодатель вправе предложить перевод на другую работу или уволить по сокращению численности или штата.

Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

4.6.Реорганизационные процедуры проводятся по инициативе Учредителя на основе действующего законодательства.

4.7.Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом Учреждения.

4.8.Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

4.9.При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.10.При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 Трудового Кодекса, а также лиц, увольнение которых не допускается (ст.261, 269 Трудового Кодекса), имеют лица:

- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- не имеющие нарушений трудовой дисциплины.

4.11.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.1802 ТК 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 смывающих и обезвреживающих средств:

- перечень профессий (рабочих мест), имеющих право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств. Приложение к Коллективному договору № 1;

- перечень профессий (рабочих мест), имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Приложение к Коллективному договору № 2.

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».

Освобождение от работы в течение 2 дней, с сохранением заработной платы, при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).

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.

5.15. Руководитель организации обязан (ст37 Федерального закона от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности»):

5.15.1. соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

5.15.2. разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

5.15.3. проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

5.15.4. содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

5.15.5. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

15.5.6. предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

15.5.7. обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

15.5.8. предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

15.5.9. незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

15.5.10. осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах, и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

РАЗДЕЛ VI

Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

6.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд пенсионного и социального страхования, 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, 70 лет).

6.4. Работникам, направляемым для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ) а именно:

- расходы по проезду (в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду (ст.168 ТК РФ) производятся по билетам междугородного сообщения и билетам внутригородского транспорта (кроме частных такси);

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 100 (сто) рублей в пределах Нижегородской области (кроме городов Дзержинска и Нижнего Новгорода); до 700 (семьсот) рублей за пределами Нижегородской области;

- расходы по найму жилого помещения – при наличии подтверждающих документов – по фактическому расходу (в пределах стоимости стандартного номера);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

6.5. Установить дополнительные социально-трудовые гарантии для работников –участников СВО, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора, распространив действие указанных социально-трудовых гарантий на правоотношения, возникшее с 21 сентября 2022 г.

Стороны совместно:

6.6. 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.

6.7. 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 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

8.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации под роспись 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

21.01.2026 г.

М.П.

Е.Н. Кузьмина

21.01.2026 г.

М.П.

Согласовано:

Представитель трудового коллектива МБУК «ДКМ»

« 19 » _____ Кузьмина Е.Н.

« _____ » _____ 2026 г.



**Перечень
 профессий (рабочих мест), имеющих право на бесплатное
 получение смывающих и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Обоснование: (Приказ Минтруда России от 29.10.2021г. №767н, ЕТН, Приказ Минтруда России от 29.10.2021г. № 766н, Правила)
1	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями рук Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами	Мыло (или жидкие моющие средства)	200 г (250 мл)	п.7
2	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями рук Работы, с бактериально-опасными средствами	Средство гидрофобного действия Мыло (или жидкие моющие средства)	100 мл 200 г (250 мл)	п.2 п.7
3	Слесарь-электрик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями рук	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Мыло (или жидкие моющие средства)	100 мл 200 г (250 мл)	п.5 п.7
4	Основной состав, администрация	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями рук	Мыло (или жидкие моющие средства)	200 г (250 мл)	п.7

Согласовано:

Представитель трудового коллектива МБУК «ДКМ»

Кузьмина Е.Н.

« » 2026 г.

Утверждено:

Директор МБУК «ДКМ»

Гусева С.В.

2026г.



**Перечень
профессий (рабочих мест), имеющих право на бесплатное
получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Обнование: (Приказ Минтруда России от 29.10.2021г. № 767н, ЕТН, Приказ Минтруда России от 29.10.2021г. № 766н Правила Приложение К Приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н)
1	Уборщик служебных помещений	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.	
2	Слесарь-сантехник	Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	6 пар	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12 пар	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
4	Слесарь-электрик	Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	12 пар	
		Очки защитные	До износа	
		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	
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	