КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Музей народов Севера Бурятии им. А.Г. Позднякова»

(полное наименование культурного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2022 – 2025 годы

От работодателя:

Директор МБУК «МНСБ
им. А.Г. Позднякова»
Юшин А.В.

_____
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУК «МНСБ им. А.Г. Позднякова»
Слепова К.В.

_____
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата заключения коллективного договора _____
Количество работников_8__(человек).

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе экономики местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район».
Регистрационный №_23___ «_23_» _декабря_ 2022 г.
Ведущий специалист отдела экономического развития _____И.С. Громова

с. Багдарин, 2022 г.

Утвержден
на общем собрании трудового коллектива
МБУК «Музей народов Севера Бурятии
им. А.Г. Позднякова»

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБУК «Музей народов Севера Бурятии им. А.Г. Позднякова» Точнова Алексея Владимировича, действующего на основании Устава (далее работодатель) и работниками, в лице председателя Первичной профсоюзной организации Слеповой К.В., действующего на основании Устава профсоюза работников культуры (далее работники).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «Музей народов Севера Бурятии им. А.Г. Позднякова», (далее МБУК «МНСБ»).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Региональным соглашением между Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и Объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2019-2022 годы, законодательными актами Российской Федерации и Республики Бурятия.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам работодателем. В коллективном договоре конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.5. Целями настоящего коллективного договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства;
- согласование интересов сторон социального партнерства при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации;
- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требований по охране труда, пожарной безопасности и т.п.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУК «МНСБ». Работник, не являющийся членом профсоюза, имеет право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.7. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется в МБУК «МНСБ».

1.8. При реорганизации учреждения нормы коллективного договора продолжают действовать в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;

- 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 коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.10. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушения.

1.11. Данный договор вступает в силу с момента его подписания договаривающимися сторонами, действует до «_____» _____ 2025 г. В период подготовки нового договора и до его принятия действует ранее принятый договор.

1.12. Изменения и дополнения в период действия Договора вносятся в установленном порядке по обоюдному согласию и по инициативе одной из сторон в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Трудовой договор, обеспечение занятости, материальная ответственность

2.1. 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, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.2. При заключении трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его с Уставом МБУК «МНСБ», настоящим коллективным договором и его приложениями – Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате и материальном стимулировании труда работников, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в МБУК «МНСБ».

2.3. Обязанности, которые выполняет каждый работник МБУК «МНСБ» в соответствии со своей специальностью, квалификацией или должностью, определяются в соответствии с трудовым договором, должностными инструкциями, положениями, утвержденными в установленном порядке.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и другими соглашениями, настоящим договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работника обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, льготы и компенсации и др.

2.7. Работодатель обеспечивает:

1) предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, поступившим в МБУК «МНСБ» по предварительным заявкам;

2) реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работником обучения;

3) сохранение за работником места работы (должности), среднего месячного заработка по основному месту работы на весь период обучения при направлении его на переподготовку, повышение квалификации с отрывом от производства;

4) в случае направления работника для повышения квалификации в другую местность оплату работнику командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

5) проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации. Проведение внеочередной аттестации сотрудников проводится только с учетом мнения профактива;

6) использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);
- переподготовку кадров, их перемещение внутри МБУК «МНСБ».

7) предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации об имеющихся вакансиях в МБУК «МНСБ»;

8) по предложению первичной профсоюзной организации проведение взаимных консультаций по проблемам занятости.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится при обязательном участии выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ).

2.10. В случае возможного (намечаемого) значительного сокращения штатов работодатель обязан совместно с профкомом принять меры, направленные на уменьшение числа сотрудников, подлежащих увольнению, с учетом норм по преимущественному праву на оставление на работе, изложенных в ст. 179 Трудового кодекса РФ: приостановление найма новых работников, перевод на режим неполного рабочего времени, сокращение штатов преимущественно из числа вакантных должностей и др.

2.11. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан:

1) сообщить профкому в письменной форме за 2 месяца о намечаемом сокращении штатов, подготовить предложения и передать их в профком в соответствии с установленным законодательством порядком. Работники предупреждаются под расписку о возможном их увольнении по сокращению штатов в установленном порядке не менее чем за два месяца.

2) согласовать с профкомом кандидатуры сотрудников, подлежащих увольнению, а сотрудников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

3) предоставлять свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

4) предоставлять отпуск по личному заявлению, работникам, имеющим право на очередной отпуск;

5) выплачивать выходное пособие в размере, предусмотренном ст. 178 ТК.

2.12. Стороны договорились, что преимущественное право (по решению комиссии отдела культуры) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- квалифицированные работники и специалисты;
- родители, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 16 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- работники, воспитывающие детей-инвалидов;
- проработавшие в учреждениях культуры свыше 10-ти лет;
- пред пенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

2.13. В случае реорганизации МБУК «МНСБ», применяется процедура продолжения трудовых отношений с работниками, установленная ТК РФ.

2.14. Материальная ответственность работника (в том числе полная, коллективная) конкретизируется специальным письменным договором, трудовым договором и должностной инструкцией.

2.16. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба устанавливается трудовым договором для руководителя.

Раздел III. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работникам МБУК «МНСБ» гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим трудовым законодательством.

3.2. Трудовые отношения строятся на основе законодательства РФ о труде. Работодатель обязуется знакомить работников под их личную роспись с приказами о приеме (увольнении) на работу (с работы), переводе на другие должности, а также с другими кадровыми приказами, касающимися аттестации работников, их режима труда и отдыха и т.п.

3.3. К ранее заключенным трудовым договорам с работниками в установленном законодательством порядке руководители заключают дополнительные соглашения. С вновь принимаемыми работниками заключаются трудовые договоры (эффективные контракты) утвержденной формы.

3.4. В соответствии с ТК РФ ст. 320 для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливается 36 часовая рабочая неделя.

3.5. По просьбе работника и при согласии работодателя, устанавливается неполный рабочий день: беременной женщине; одному из родителей (опекуну), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Работникам учреждения оплата работы в выходные и праздничные дни производится не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

3.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ)

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск работников состоит из 28 календарных дней – основной отпуск (ст. 115 ТК РФ), 16 календарных дней – дополнительный отпуск, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст. 321 ТК РФ). Всем категориям работников, проработавшим в области культуры и искусства, предусматривается увеличение оплачиваемого отпуска в зависимости от стажа работы:

- 20 лет – на 3 дня;
- 15 лет – 2 дня;
- 10 лет – 1 день.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома работников культуры не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен, как для работодателя, так и для

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

3.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.11. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом, продолжительность одной из них не может быть менее 28 календарных дней.

3.12. Стороны договорились, что работодатель, на основании письменного заявления работника, предоставляет отпуск с сохранением заработной платы, в следующих случаях:

- 2 дня после прививки от коронавируса (Ст. 185 и ст. 213 ТК РФ). Эти дни работники могут использовать сразу или присоединить к отпуску.
- 3 дня при рождении ребенка в семье;
- 3 дня в случае свадьбы работника;
- 5 дней на похороны близких родственников;

3.13. Стороны договорились, что работодатель, на основании письменного заявления работника, предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году.

3.14. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 дней. (Ст. 128 ТК РФ).

3.15. Работодатель обязан обеспечить оплату стоимости проезда 1 раз в 2 года к месту использования отпуска в пределах территории России и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси). Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям).

3.16. Режим труда и отдыха работников должен соответствовать Правилам внутреннего трудового распорядка МБУК «МНСБ» (далее – Правила внутреннего трудового распорядка) (Приложение № 1), являющегося неотъемлемой частью коллективного договора, и трудовому договору с работником МБУК «МНСБ».

Раздел IV. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты, оказание материальной помощи

4.1. Оплата труда работников МБУК «МНСБ» регулируется:

- Трудовым кодексом РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда;
- Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Баунтовский эвенкийский район» от 01.04.2016 г., Постановлением Правительства РБ от 10.12.2014 г. № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета», Приказом

Министерства культуры республики Бурятия от 24.03.15 г. № 003-129 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Бурятия» и совершенствования организации оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район».

4.2. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях»;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей в соответствии с приказами министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

4.5. Размер оклада по конкретной профессиональной квалификационной группе устанавливается в соответствии с перечнем должностей, согласно приложению 1 к Положению «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Баунтовский эвенкийский район», (Приложение 2).

4.6. Стаж работы, дающий право на выслугу лет в учреждениях культуры, не включает время отсутствия работника на рабочем месте без уважительной причины (прогул). (решение профсоюзного собрания работников культуры Баунтовского эвенкийского района, протокол № 4 от 29.11.2013 г.).

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы,

В зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии в учреждениях:

- от 1 года до 5 лет – 10%
- от 5 до 10 лет – 15%
- от 10 до 15 лет – 20%
- свыше 15 лет – 30% от оклада.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 «ОБ

утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях» и в пределах установленного фонда оплаты труда. Виды и размер компенсационных выплат устанавливается в соответствии с приложением 2 к Положению «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Баунтовский эвенкийский район» (Приложение 2).

4.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от оклада с учетом группы и уровня квалификации.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ), не позднее 15 и 30 числа путем перечисления на банковскую (зарплатную) карту или по письменному заявлению работника на личный банковский счет.

4.11. При выплате заработной платы работникам выдаются расчетные листки с информацией о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.12. Заработная плата за время отпуска (отпускные) оплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 114, ст. 136 ТК РФ). В случаях невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения отпускных выплат.

4.13. Работодатель предусматривает возможность договорной системы оплаты труда работников, выполняющих работы, не связанные напрямую с должностными обязанностями.

4.14. Оплата труда сотрудников за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется в размере, установленном по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

4.15. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в пределах оклада по совмещаемой должности;

4.16. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую, ниже оплачиваемую должность в данной организации, за ним сохраняется его прежний заработок в течение 1 месяца со дня перевода;

4.17. Оплата простоев не по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), производится в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 157 ТК) не менее 2/3 оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя. Простоями не по вине сотрудника, кроме зафиксированных в законодательстве о труде РФ, считаются следующие ситуации:

- снижение температуры в рабочих помещениях ниже +17°С или повышения свыше +28°С;
- отсутствие в здании водо- и электроснабжения (для сотрудников, которые выполняют работу только на ПК) более 6 часов.
- производство хозяйственных и ремонтных работ, сопровождающихся резкими запахами, запыленностью, задымлением, вызывающим аллергические реакции, сильным шумом.

4.18. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

4.19. Сумма сложившейся экономии средств фонда оплаты труда может быть направлена на единовременное премирование работников за особые достижения в труде,

выполнение важных заданий, премирование работников к праздничным дням, премирование к концу года и т.д.

4.20. Материальная помощь оказывается работникам МБУК «МНСБ» из собственных средств учреждения и профсоюза. Исключительно в порядке единовременных денежных выплат.

4.21. Материальная помощь оказывается по решению директора и профактива по следующим основаниям:

- тяжелое материальное положение сотрудника, являющегося инвалидом II-III групп, в одиночку воспитывающего ребенка – инвалида;
- необходимость дорогостоящей диагностики или серьезного лечения (операционного вмешательства) при нехватке собственных средств;
- кончина близкого родственника;
- за многолетний производительный труд, выдающиеся заслуги в области культуры и искусства, профессиональные достижения работники культуры по решению администрации поощряются ценными подарками и денежными премиями.

4.22. Награждения, поощрения по выслуге лет, к юбилейным датам (25 лет творческой деятельности, 50 лет со дня рождения и т.д.), премирования наиболее отличившихся работников по итогам года, по результатам проведенных мероприятий районного и республиканского масштабов, к профессиональному празднику (День работника культуры), праздникам года (Новый год, 23 февраля, 8 Марта, 9 Мая), подарки первоклассникам, выпускникам школ и т.д.) производятся за счет экономии заработной платы и средств профсоюза.

4.23. Работники имеют право осуществлять контроль над:

- правильностью установления зарплаты в соответствии с Положением об оплате и материальном стимулировании труда;
- своевременной выплатой заработной платы;
- правильностью расчетов по заработной плате, взиманием налогов.

4.24. Работодатель обязуется индексировать заработную плату, в порядке, установленном законом или иными правовыми актами, согласно ст. 134 ТК РФ.

Раздел V. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда»;
- проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений культуры на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением Трудового Законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда;

- создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

- осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

- обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров работников (диспансеризация).

- обеспечить спец инвентарем, спецодеждой.

5.2. Работники обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- выполнять работу в соответствии с заключенным трудовым договором или по поручению работодателя при возникновении чрезвычайных ситуаций и иных случаях, предусмотренных законодательством;

- соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, экологической безопасности;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, бережно относится к ее использованию в течение срока эксплуатации;

- проходить обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ; по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда; стажировку на рабочем месте;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, аварии происшедших на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- немедленно извещать вышестоящего руководителя или работодателя об угрозе террористического акта;

- проходить периодическое (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ст. 213 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.3. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников культуры;

- содействовать оздоровлению детей работников отрасли через оздоровительные, спортивные лагеря;

- осуществлять контроль за прохождением медицинских осмотров;

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

Раздел VI. Социальные гарантии

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. В соответствии со ст. 173 ТК РФ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования.

6.1.2. В соответствии со ст. 177 ТК РФ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.1.3. В соответствии с ТК РФ, Положением о служебных командировках в пределах Российской Федерации предоставить работникам гарантии по сохранению места работы (должности) и среднего заработка, производить возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, путем перечисления командировочных расходов на банковские (зарплатные) карты работников. Размер возмещения командировочных расходов оплачивается в соответствии с утвержденным работодателем Положением о служебных командировках в пределах Российской Федерации и не ниже размеров, установленных для бюджетных организаций в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Совместно с работодателем проводить мероприятия, посвященные Новому году, Дню защитников Отечества, 8 марта, Дню работников культуры, Дню пожилых людей, а также спортивно-оздоровительные, торжественные и юбилейные мероприятия с использованием средств профсоюзной организации.

6.2.2. Организовывать посещение нетрудоспособных работников, состоящих в профсоюзной организации.

6.2.3. Организовывать коллективные выезды и выходы работников в театры, концертные организации, музеи и другие мероприятия.

6.2.4. Оказывать материальную помощь работникам, состоящим в профсоюзе, за счет средств профсоюзной организации в связи с трудным материальным положением, случае болезни и т.д.

6.2.5. Поздравлять членов профсоюза с Днем рождения, производить материальное вознаграждение в связи с юбилеями.

6.2.6. Поощрять профсоюзных активистов и членов профсоюза за активную работу.

Раздел VII. Социальное партнерство

7.1. Первичная профсоюзная организация МБУК «МНСБ» Российского профсоюза работников культуры (далее-профком) действует на основании Конституции Российской Федерации, Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового кодекса РФ, Устава отраслевого общероссийского профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации.

7.2. Для осуществления уставной деятельности профкома работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

1) бесплатно и беспрепятственно предоставлять всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;

2) освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на 2 часа в неделю:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива,

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзом,

- для участия в работе его выборных органов (заседаний профкома, его комиссий),

- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе,

- для участия в урегулировании трудовых споров,

- для участия в собраниях (конференциях) работников культуры (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.);

3) гарантировать возможность участия председателя профкома, иного представителя профсоюза на оперативных совещаниях, планерках;

4) при проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать председателя профкома, соответствующего выборного профсоюзного органа;

5) предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6) в недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

6.3. В свою очередь профком обязуется:

1) содействовать эффективной работе МБУК «МНСБ», присущими профсоюзам методами и средствами;

2) нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, укрепление производственной и трудовой дисциплины;

3) осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

4) защищать интересы членов профсоюза в судебных и правоохранительных органах (ст. 29 Закона РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

5) информировать работников МБУК «МНСБ» о своей работе;

6) ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий;

7) информировать работников музея о расходах средств профсоюзного бюджета один раз в год на собрании трудового коллектива.

Раздел VIII. Трудовые споры

8.1. Стороны образуют комиссию по индивидуальным трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Число представителей работников и работодателя должно быть равным

8.2. Комиссия рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

8.3. Конституция РФ (ч. 4 ст. 37) предоставляет работникам право на коллективные трудовые споры, а также на забастовку как один из способов их решения.

8.4. Коллективные трудовые споры рассматриваются в порядке и в соответствии с ТК РФ и иными нормативными документами.

8.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых

требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Раздел IX. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует до принятия нового коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.3. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в настоящий договор по протокольному согласованию с последующим информированием трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании трудового коллектива.

9.4. Принятые изменения предоставляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.5. Стороны договорились один раз в году проводить отчеты руководителя, председателя профсоюзной организации на собрании трудового коллектива о ходе выполнения настоящего договора.

9.6. Стороны договорились, что ответственность за нарушение или невыполнение настоящего коллективного договора лиц, представляющих работодателя или работников, будет рассматриваться в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации.

9.7. Приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью и могут изменяться в порядке, установленном для заключения коллективного договора, если особый порядок принятия отдельных документов не установлен действующим законодательством Российской Федерации.

9.8. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим коллективным договором, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.