КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
АНГАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ГОРОДСКОЙ МУЗЕЙ»
(на 2020-2023 гг.)

Администрация Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег.№ 39/2020
«28» 05 2020 г.
Председатель Комитета по экономике и финансам
И.Г. Миронова

2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры Ангарского городского округа «Городской музей» (далее – МБУК «Городской музей»).

1.2. Настоящий Договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий Работников, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждения, а также повышения взаимной ответственности сторон, обеспечения требований законодательства о труде и условий настоящего договора.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами Российской Федерации.

2. СТОРОНЫ И НАЗНАЧЕНИЕ ДОГОВОРА

2.1. Сторонами настоящего Договора являются:

– Работодатель МБУК «Городской музей» в лице директора Павловец Веры Илларионовны, действующего на основании Устава и приказа Управления по культуре администрации Ангарского городского округа от 11.01.2016 № 104-г «О назначении»;

– Работники МБУК «Городской музей» в лице уполномоченного представителя, избранного на общем собрании Работников (протокол № 1 от 18.05.2020 г.).

2.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон, в соответствии со ст. 40 Трудового Кодека Российской Федерации (далее ТК РФ), распространяется на Работников следующих структурных подразделений:

– Музея часов
– Музея минералов
– Выставочного зала
– Художественного центра.

Далее по тексту Договора Работодатель и Представитель Работников вместе именуются – «Стороны».

3. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

3.1. Предметом настоящего Договора являются:

– социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения между Работниками и Работодателем;

– дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем;

– создание условий для деятельности уполномоченных представителей Работников, избранных на общем собрании Работников.

3.2. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

3.3. Уполномоченный представитель Работников, избранный на общем собрании Работников, вправе осуществлять контроль за исполнением Договора, проводить проверки, направлять запросы Работодателю о ходе его выполнения, заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя по этим вопросам.

3.4. Действие Договора распространяется на всех Работников и Работодателя МБУК «Городской музей».

3.5. Обязательства сторон по данному Договору не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, областным соглашениями.

3.6. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников, на период действия настоящего Договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в настоящем Договоре.

3.7. Договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

3.8. Договор сохраняет свое действие:

1) в случае изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с его руководителем.

2.) при смене формы собственности, Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

3) при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

4) при реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

3.9. При ликвидации МБУК «Городской музей» Договор сохраняет сое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

4. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ, ИЗБРАННЫХ НА СОБРАНИИ

4.1. Работодатель признает уполномоченных представителей Работников, избранных на общем собрании Работников, полномочными представителями Работников в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению настоящего Договора.

4.2. Работодатель и полномочные представители Работников вправе проявить инициативу по проведению переговоров.

4.3. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность полномочных представителей Работников, не препятствует осуществлению их деятельности и не ограничивает законные права Работников и их представителей.

4.4. Полномочные представители Работников содействуют эффективной работе Работодателя.

4.5. Работодатель и полномочные представители Работников решают спорные вопросы, возникающие между ними в социально-трудовой сфере, на основе переговоров.

4.6. Работодатель и полномочные представители Работников образуют комиссию по трудовым спорам в установленном порядке ст. 384 ТК РФ.

4.7. Работодатель перечисляет страховые взносы на обязательное социальное страхование Работников, в порядке, установленном законодательством РФ.

5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

5.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы в соответствии с должностными обязанностями, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором).

5.2. Трудовой договор с Работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах (ст. 68 ТК РФ), 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, хранящегося у Работодателя.

5.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если Работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей ст. 61 ТК РФ, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

5.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

5.5. Трудовые договоры с Работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

5.6. Срочный договор с Работником заключаются в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

5.7. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

5.8. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

5.9. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

5.10. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.

Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников, направление Работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование

Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации Работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.11. Прохождение Работником независимой оценки профессиональной квалификации по направлению Работодателя осуществляется за счет средств Работодателя (ст. 187 ТК РФ).

6. УСЛОВИЯ ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ. ЗАНЯТОСТЬ

6.1. При приеме Работник должен быть ознакомлен под подпись с приказом о приеме на работу, должностной инструкцией, настоящим Договором, «Правилами внутреннего трудового распорядка», иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой деятельности Работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

6.2. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

6.3. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

6.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

6.5 Работник при поступлении на работу должен пройти обязательный предварительный медицинский осмотр (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н).

6.6. Основным принципом продвижения Работника по службе является учет Работодателем личных способностей Работника и результатов его работы.

6.7. Во всех случаях при замещении вакансий при прочих равных условиях предпочтение отдается Работнику с более высокой производительностью и квалификацией.

6.8. Перевод Работника на другую постоянную работу, выполнение Работником не обусловленных трудовых договором трудовых функций, привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни осуществляется только с письменного согласия Работника (ст. 72, 99, 113 ТК РФ).

6.9. Днем прекращения Договора во всех случаях является последний день его работы, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) (ст. 84.[1] ТК РФ).

6.10. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

6.11. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (далее – сведения) Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее (сведения) получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой (сведения) или, либо дать согласие на отправление ее (сведений) по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (сведений). Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (сведений) в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении Работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку (сведения) после увольнения, Работодатель обязан выдать ее (сведения) не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника. (ст. 84.1 ТК РФ).

6.12. Порядок хранения и использования персональных данных Работников устанавливается Работодателем с соблюдением требований главы 14 ТК РФ.

6.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

6.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

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.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда причины могут повлечь за собой массовое увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения выборного органа учреждения.

6.15. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с Работником по своей инициативе в случаях, определённых статьей 81 ТК РФ.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 1 и 2 части первой ст. 81 ТК РФ:

– Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

– за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

– в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за увольняемым Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению службы занятости населения, если в 2-х недельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

6.16. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников определяется в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА. ОТПУСКА

7.1. Работники, с которыми заключен трудовой договор, обязаны соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МБУК «Городской музей», и следующий режим работы:

– для заведующих отделами, методиста, научного сотрудника, заместителя директора, главного бухгалтера, рабочего, инженера - программиста – ежедневно с 9.30 часов до 18.00, обеденный перерыв с 13.00 часов до 13.30 часов, выходные – суббота, воскресенье;

– для часового мастера, смотрителей, дежурного научного сотрудника, менеджера, специалиста, кассира, гардеробщика – ежедневно с 9.30 часов до 18.00 часов, выходные – воскресенье, понедельник, обеденный перерыв – 30 мин., по скользящему графику с 12.00 часов до 14. 00 часов;

– для уборщиков служебных помещений – ежедневно с 8.00 часов до 17.00, обеденный перерыв с 13.00 часов до 14.00 часов, выходные – воскресенье, понедельник.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (статья 108 ТК РФ).

Прием посетителей в МБУК «Городской музей» прекращается в 17.30 часов.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

7.3. Допускается привлечение Работников к работе в выходные, нерабочие праздничные дни с письменного согласия Работников в соответствии со статьями 113, 153 ТК РФ.

7.4. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

– для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

– для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

– для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных статьей 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

7.6. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов (ст. 96 ТК РФ).

7.7. За вызов научного сотрудника (заведующего отделом), при наличии сработки сигнала охранно-пожарной сигнализации в ночное время (в помещениях МБУК «Городской музей»: Музей часов, Музей минералов, Художественный центр, Фондохранилище), предоставляется 1 (один) оплачиваемый выходной день. За вызов научного сотрудника (заведующего отделом) до 22.00 часов ведется суммированный учет рабочего времени с дальнейшим предоставлением оплаченного 1 (одного) выходного дня, либо часов (по количеству отработанных ранее) по его желанию.

7.8. Предоставление отпусков. Работникам МБУК «Городской музей» предоставляются оплачиваемые отпуска:

1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ;

2) дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3) Главному бухгалтеру устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется ежегодно 3 (три) календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 119 ТК РФ).

7.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленным ст. 123 ТК РФ.

7.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются суммарно, а по желанию Работника – по частям. При этом продолжительность хотя бы одной из частей суммарно предоставляемого отпуска не может быть менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

7.11. Часть отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии финансовых средств у МБУК «Городской музей» (ст. 126 ТК РФ).

7.12. Отзыв Работника из отпуска допускается в случае производственной необходимости только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска

должна быть предоставлена в другое время рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

7.13. Работодатель по письменному заявлению Работника (по семейным обстоятельства или другим уважительным причинам), может предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого оговаривается соглашением сторон.

7.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ:

1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
3) 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;
4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
5) Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника – до 5 календарных дней в году.

7.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

7.16. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

7.17. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляются гарантии (ст. 185.1 ТК РФ):

1) Работники 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.
2) 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 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.
3) Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем

8. ОПЛАТА ТРУДА и НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сто

пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

8.2. Заработная плата Работника МБУК «Городской музей» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ).

8.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области (постановление администрации Ангарского городского округа от 27.09.2018 № 1084-па «Примерного положения об оплате труда Работников муниципальных учреждений культуры Ангарского городского округа).

8.4. При приеме на работу должностной оклад устанавливается трудовым договором по соглашению сторон на основании утвержденных штатным расписанием должностных окладов по должности, на которую принимается Работник.

8.5. Индексация заработной платы Работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании нормативных правовых актов органов государственной власти Иркутской области, органов местного самоуправления Ангарского городского округа.

8.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).

8.7. В МБУК «Городской музей» сроки заработной платы устанавливаются следующим образом: 22 числа текущего месяца – за первую половину месяца, 7 числа следующего месяца – за вторую половину предыдущего месяца.

8.8. Заработная плата Работнику переводится в кредитную организацию на личный расчетный счет, по письменному заявлению 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, но не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

8.9. 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 (ст. 136 ТК РФ).

8.10. При выплате заработной платы в письменной форме Работодатель извещает 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 расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения представительного органа Работников МБУК «Городской музей», в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.11. Материальная помощь, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, ежеквартальное вознаграждение производятся согласно «Положения об оплате труда Работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Ангарского городского округа «Городской музей» и «Положения о выплатах стимулирующего характера заместителя директора по общим вопросам и главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения культуры Ангарского городского округа «Городской музей» и Положением о платных услугах, порядке поступления и расходования средств, полученных от платных услуг, оказываемых Муниципальным бюджетным учреждением культуры Ангарского городского округа «Городской музей».

8.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата (часть 2 ст. 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60^2 ТК РФ).

8.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм причитающихся Работнику от Работодателя выплачивается в день увольнения.

8.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

– Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа Работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Вопрос сохранения жизни и здоровья Работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам работы.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

9.1. Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

1) безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

2) создание и функционирование системы управления охраной труда;

3) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

4) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5) режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

10) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

11) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

12) недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

13) информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

14) предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

15) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

16) расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

17) санитарно-бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

18) беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

19) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

20) обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

21) ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

22) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

23) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.2. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

1) соблюдать требования охраны труда;

2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие

обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

9.3. Работодатель выполняет в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда.

10. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, условий трудового договора рассматриваются в соответствии с главой 60 ТК РФ:

– комиссией по трудовым спорам (далее – КТС), которая образуется сроком на 3 (три) года из равного числа представителей Работников и Работодателя в соответствии со статьей 384 ТК РФ;

– городским судом.

10.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если Работник самостоятельно не урегулировал разногласия при переговорах с Работодателем (ст. 385 ТК РФ).

10.3. Работник может обратиться в КТС в течение 3 (трех) месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ).

10.4. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в течение 10 (десяти) календарных дней с момента подачи заявления Работником (ст. 387 ТК РФ).

10.5. Решение КТС подлежит исполнению в течение 3 (трех) дней по истечении 10 (десяти) дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ).

11. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ

11.1. Решение о заключении Договора принимается на общем собрании Работников МБУК «Городской музей» большинством голосов.

11.2. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и распространяется на всех Работников МБУК «Городской музей».

11.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ.

11.4. Контроль выполнения обязательств по Договору осуществляется сторонами, подписавшими настоящий Договор в соответствии с ТК РФ.

11.5. Представитель Работников Учреждения принимает меры по обеспечению выполнения Договора и контролирует выполнение обязательств 2 (два) раза в год.

12. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

12.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

12.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

12.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

12.4. Изменения и дополнения приложений к Договору производятся только по взаимному согласию сторон.

12.5. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.6. Изменения и дополнения в Договор обсуждаются на общем собрании Работников.

12.7. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению Договора.

12.8. В течение 3 (трёх) месяцев до окончания срока действия настоящего Договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

12.9. Неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (иго представителем) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов решаются в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

13. ПОДПИСИ СТОРОН

Общее собрание Работников уполномочило подписать настоящий Договор от имени Работников МБУК «Городской музей» Бартанову Баирму Владимировну, главного хранителя МБУК «Городской музей»:

От Работников:
Уполномоченный представитель
Работников МБУК «Городской музей»

_____ Б.В. Бартанова

19 мая 2020 год

От Работодателя:
Директор МБУК «Городской музей»

_____ В.И. Павловец

19 мая 2020 год