

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Гиагинский районный краеведческий музей
им. П.П. Тынченко»
с 2014 по 2017г.

«Утверждаю»
«Гиагинский районный
краеведческий музей им. П.П. Тынченко»
Директор МБУК «ГКМ» Олифир С.В.



Одобен на собрании
трудового коллектива
срок действия договор
Протокол №1 ____
от « 02 », 04. 2014 года
[Signature] Н.Н.Зуева

ст. Гиагинская
2014 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работниками МБУК «Гиагинский районный краеведческий музей им.П.П.Тынченко» МО «Гиагинский район»

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель – директор МБУК «Гиагинский районный краеведческий музей им.П.П.Тынченко» МО «Гиагинский район» Олифир С.В. и работники музея именуемые в дальнейшем «Работники», в лице Зуевой Н.Н.

1.2.1. Сфера действия договора .

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех на работников МБУК «Гиагинский районный краеведческий музей им.П.П.Тынченко» МО «Гиагинский район» , независимо от того, состоят они членами профсоюза или нет.

1.3. Договор признает долгом администрации и коллектива сотрудничество в целях:

1.3.1. Регулирования социально – трудовых отношений.

1.3.2. Установления дополнительных социально трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством.

1.4. Коллектив гарантирует выполнение своих профессиональных обязанностей в соответствии с условиями коллективного договора.

1.4.1.Работодатель признает трудовой коллектив единственным представителем работников учреждения поскольку он уполномочен трудовым коллективом представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые между Работодателем и Работниками, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению.

1.6. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не вправе в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2. Общие обязательства сторон

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечить выполнение уставных задач деятельности организации.

2.1.2. Соблюдать законы, иные нормативные акты, условия коллективного договора.

2.1.3. Признавать право работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах.

2.1.4. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией.

2.1.5. Принимать предусмотренные законодательством меры по предупреждению трудовых споров.

2.1.6. Обеспечивать Работников необходимыми материально – техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения работы.

2.1.7. Обеспечивать безопасные условия труда, проводить мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.1.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2 Работники обязуются:

2.2.1. Своевременно и добросовестно выполнять должностные обязанности.

2.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.3. Выполнять правила и нормы по охране труда.

2.2.4. Способствовать сохранности имущества.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовой договор заключается:

на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);

на определенный срок не более 5 лет;

на время выполнения определенной работы (ст. 59 ТК РФ).

3.2. Срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом.

3.3. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

3.4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.

3.5. При заключении трудового договора сторонами может устанавливаться испытательный срок с целью проверки соответствия деловых качеств работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать 3 месяца.

Для отдельных категорий работников, перечисленных в ст. 70 ТК РФ, испытательный срок не устанавливается.

3.6. Перевод на другую работу допускается лишь с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72, 73, 74 ТК РФ.

3.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), ликвидацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются с участием Совета трудового коллектива (далее – СТК).

3.8. Трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

3.9. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право остаться на работе при сокращении штата имеют:

лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

многодетные матери;

матери, имеющие детей – студентов вузов.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией.

3.10.2. Заключать с сотрудниками письменные индивидуальные трудовые договоры согласно действующему законодательству; при приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, индивидуальным трудовым договором под роспись, условиями и оплатой труда, уставом организации (предприятия, учреждения), правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Один экземпляр индивидуального договора передается работнику.

3.10.3. Расторжение договора с сотрудником осуществлять на основании законодательства о труде.

3.10.4. В случае если трудовой договор расторгается по причине ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения штата:

информировать сотрудника о расторжении трудового договора не позднее чем за 2 месяца, принять меры по его трудоустройству;

предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, право на освобождение от работы (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с

сохранением среднего заработка;

выплатить высвобожденному сотруднику выходное пособие в размере среднемесячного заработка и сохранить за ним среднюю заработную плату на период трудоустройства (до 2 месяцев), включая выходное пособие, в т.ч. По решению органа по трудоустройству – до 3 месяцев (ст. 178 ТК РФ).

3.10.5. В случае производственной необходимости для учреждения администрация МБУК «Гиагинский районный краеведческий музей им.П.П.Тынченко» МО «Гиагинский район» имеет

право переводить работников на срок до 1 месяца на обусловленную трудовым договором (контрактом) работу в том же учреждении либо на другом предприятии, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не менее среднего заработка на прежней работе.

3.10.6. Переводить сотрудников на другую работу для замещения отсутствующих работников не более чем на 1 месяц в течение календарного года (ст. 74 ТК РФ).

3.10.7. В случае простоя переводить работников с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок возобновления производства.

4. Рабочее время

- 4.1. Соблюдать действие графика.
- 4.2. Коллектив обязуется:
 - внедрять передовой опыт работы;
 - строго соблюдать производственную и трудовую дисциплину.
 - Принимать участие в мероприятиях по благоустройству территории музея и станицы.
- 4.3. Администрация устанавливает следующий распорядок трудовой недели:
 - начало работы с 8.00, перерыв на обед с 12.00 до 13.00, конец 16.00;
 - выходные дни: суббота, воскресенье.

При производственной необходимости работы в выходные дни, предоставлять выходной день согласно трудового кодекса.

5. Время отдыха

- 5.1. Работодатель обязуется предоставлять сотрудникам ежегодный отпуск в соответствии со ст. 114 ТК РФ.
- 5.2. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
- 5.3. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность первой отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.
- 5.4. Отзыв работника из отпуска допускается с его согласия либо в связи с производственной необходимостью.
- 5.5. Работникам с ненормированным рабочим днем в качестве компенсации за нагрузку, работу во внеурочное время и разъездной характер работы решением Работодателя предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск сроком от 3 до 12 календарных дней в году.
- 5.6. Работники имеют право на дополнительные неоплачиваемые дни за стаж работы в музее:
 - за 5-10 лет – 1 рабочий день;
 - за 10-15 лет – 2 рабочих дня;
 - за 15-20 лет – 3 рабочих дня;
 - за 20 и более лет – 4 рабочих дня.
- 5.7. Работодатель может предоставлять сотрудникам кратковременные отпуска с сохранением заработной платы при наличии экономии фонда заработной платы в случаях:
 - 5.7.1. Бракосочетания работников – 3 рабочих дня.
 - 5.7.2. Свадьба детей – 3 рабочих дня.
 - 5.7.3. Смерти лиц, состоящих с сотрудниками в близких родственных отношениях: родители, дети, супруг(а), сестры, братья – 3 рабочих дня.
- 5.8. Кратковременные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются:
 - 5.8.1. Родителям первоклассников – 1 сентября.
 - 5.8.2. Родителям для провода сына в армию – 2 рабочих дня.
- 5.9. По итогам года Работодатель вправе поощрять работников, не имевших периодов временной нетрудоспособности, путем выделения дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 рабочих дней при наличии экономии фонда заработной платы.
- 5.10. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарности, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) с занесением записи в трудовую книжку (ст. 191 ТК РФ).
- 5.11. Премии выдаются работникам согласно коэффициенту трудового участия в пределах экономии фонда заработной платы в соответствии с Положением о материальном стимулировании сотрудников МБУК «Гиагинский районный краеведческий музей им.П.П.Тынченко» МО «Гиагинский район» Республики Адыгея.
- 5.12. При нарушении работником трудовой дисциплины вопрос о предоставлении льгот, предусмотренных пп. 5.6, 5.7, 5.8 и 5.9, коллективного договора.

6. Оплата труда

- 6.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в строгом соответствии с действующим законодательством (ст. 131,132,136-158 ТК РФ).
- 6.2. Работодатель обеспечивает минимальную месячную заработную плату сотрудникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размере не ниже величины МРОТ.

6.3. Работодатель обеспечивает Работникам своевременную выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца (1 и 16-го числа).

6.4. Согласно Положению об оплате труда работников МБУК «Гиагинский районный

краеведческий музей им. П.П.Тышченко» и Положению о материальном стимулировании работников музея Работодатель производит стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах экономии фонда заработной платы.

Установить доплаты в пределах экономии средств на оплату труда

6.4.1. Без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в т.ч. По должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, - до 100% от оклада.

6.4.2. Специалистам за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих сотрудников (ст. 151 ТК РФ) в размере до 50% от основного месячного оклада.

7. Охрана труда, медицинское обслуживание работников

7.1. План мероприятий по охране труда является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников музея согласно утвержденному графику.

7.2.2. Обеспечить регулярное прохождение работниками медосмотра: при поступлении на работу и далее ежегодно; установить контроль за сдачей и выдачей медицинских полисов при увольнении и приеме на работу.

7.2.3. Своевременно проводить инструктаж по противопожарной безопасности и охране труда.

7.3.1. Осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда, экологии и расходованию средств на эти цели.

7.3.2. Организовывать проведение экологических субботников на территории музея.

7.3.5. Контролировать выполнение планов мероприятий по охране окружающей природной среды.

7.3.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.7. Представлять интересы пострадавшего на производстве при рассмотрении дел в суде.

7.3.8. Давать заключение о степени вины пострадавшего на производстве.

7.3.9. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам в вопросах охраны труда и экологии.

7.3.10. Проводить среди сотрудников целенаправленную воспитательную работу по охране окружающей среды.

7.3.11. Проводить культурно-массовую работу с сотрудниками, членами их семей и неработающими пенсионерами.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

7.4.3. Обучаться безопасным методам и приемам выполнения работ, проходить инструктаж по охране труда.

7.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).

7.5. Работник в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8. Социальная защита работников

8.1. Работодатель обязуется оказать материальную помощь Работникам за счет средств от экономии фонда заработной платы в случаях:

смерти сотрудника либо его ближайших родственников – а в размере до одного должностного оклада;

смерти неработающего пенсионера, проработавшего в музее не менее 10 лет, либо его ближайших родственников – в размере до одного минимального размера оплаты труда (МРОТ);

сотрудникам-юбилярам по достижении 50, 55, 60 - летнего возраста – в размере до одного должностного оклада;

сотруднику, находящемуся в крайне тяжелом материальном положении, угрожающем его здоровью и жизни, - до одного месячного оклада.

8.2. Обеспечить качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны договорились о следующем:

Настоящим коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока. По истечению этого срока коллективный договор действует до тех пор пока стороны не заключат новый, не изменят или дополнят настоящий, но не более трех месяцев.

9.2. В случае необходимости связанной с существенными изменениями условий труда работников, в коллективном договоре вносятся соответствующие изменения и дополнения в течении срока его действия по взаимному согласию сторон.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течении 3-х дней после консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Работодатели и трудовой коллектив обязуются, разъяснять работникам положения коллективного договора.

9.5. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива.

Председатель собрания



С.В.Олифир