

От работодателя:
И.о.руководителя
МБУК «Рыбновский районный
краеведческий музей»
_____ С. А. Юркова

От работников:
Председатель профсоюзной
организации
_____ Т. Н. Барановская

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«РЫБНОВСКИЙ РАЙОННЫЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – РЫБНОВСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

на 2014 – 2017 годы

Коллективный договор принят
на общем собрании трудового
коллектива МБУК «Рыбновский районный краеведческий музей»
Протокол № 1 от _____ 20__ г.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация, именуемая далее «Работодатель» в лице и.о. руководителя МБУК «Рыбновский районный краеведческий музей» и коллектив работников учреждения, интересы которых представляет профсоюзная организация в лице председателя профсоюзной организации, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения.

1.2. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников организации,

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет (с обязательной корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.4. Работодатель обязуется:

-признавать Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим

интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот, гарантий и др.;

-соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

-знакомить с коллективным договором всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.Профсоюзный комитет обязуется:

-содействовать эффективной работе организации;

-осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

-воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.7.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8.При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9.В течение срока действия коллективного договора:

-стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

-ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

РАЗДЕЛ 2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны договорились:

- проводить политику, направленную на обеспечение устойчивой и ритмичной работы организации, внедрение новой техники и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда;

-2.1. В этих целях **Работодатель обязуется:**

-добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников, обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами нормальной работы учреждения;

-создавать условия для освоения передового опыта, внедрения достижений науки и практики;

-проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе трудового договора или «эффективного контракта»;

-проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации (ст. ст. 196. 372 ТК РФ);

-предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ), в т.ч. по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором (ст.53 ТК РФ);

-сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах (ст. 22 ТК РФ);

-включать представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией (п.3 ст.16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 52, 53 ТК РФ).

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

-представительствовать от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

-способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения работников;

-способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

-вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по

совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

-не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;

2.3. Работники обязуются:

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;

-способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества учреждением работ и услуг, использовать передовой опыт и достижения коллег.

2.4.Стороны договора в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации:

-по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации;

-по совершенствованию и реализации систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» (трудового договора) с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в соответствии с Положением об оплате труда.

РАЗДЕЛ 3. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1.Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, региональными, отраслевым соглашениями и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.ст. 57, 60 ТК РФ).

3.2.Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении

определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.3. В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

3.4. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, 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 Трудовым кодексом РФ

3.5. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю.

3.7. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно законодательству РФ.

(Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на сокращённый рабочий день прилагается к коллективному договору).

3.8. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.9. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.10. По просьбе верующих, работающих в данной организации, им может предоставляться перерыв для совершения религиозных обрядов. Это время не включается в рабочее время, продолжительность определяется по соглашению сторон (п.6 ст. 19 Закона РФ от 14.07.1999 г. № 2279 «О свободе совести и о религиозных объединениях»).

3.11. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору.

Правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст.ст. 189, 190 ТК РФ).

В Правилах внутреннего трудового распорядка устанавливается:

продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя фиксированными выходными днями, шестидневная с одним фиксированным выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику).

3.12. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или в отделениях) применяется суммированный учет рабочего времени.

3.13. Суммированный учет рабочего времени вводится для операторов газовой защиты музея. Режимы труда и отдыха для перечисленных категорий работающих, учетный период (месяц, квартал и др.) устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**).

3.14. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.15. Работник может привлекаться к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.17. Работник привлекается к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

3.18. Работодатели имеют право привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника для сверхурочной работы в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации или с согласия работника для работы по совместительству, оформленной по отдельному трудовому договору.

РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. ст. 114,115 ТК РФ).

4.3. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

работникам моложе 18 лет - 31 календарный день;

Инвалидам предоставляется основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии со ст.119 ТК РФ.

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N 482"О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников");

- некоторым категориям музейных работников устанавливается дополнительный отпуск за стаж работы в учреждениях культуры.

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (**Приложение № 2**).

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

4.7.Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.8.Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам организации в следующих случаях:

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 день;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дня;

в) в связи с бракосочетанием детей работника, либо самого работника 3 дня;

г) в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;

д) для участия в похоронах родных и близких 3 дня и т.п.

4.9.Предоставляются отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

4.10.Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, может заменяться денежной компенсацией, за

исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5.

ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились

5.1. Об установлении в трудовом договоре с работником фиксированного размера оклада (должностного оклада), установленного работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУК «Рыбновский районный краеведческий музей».

5.2. Об установлении оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются по согласованию с выборного органа первичной профсоюзной организации и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и Положением об оплате труда. Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником в соответствии с Положением об оплате труда.

5.3. Об установлении размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником и в Положении об оплате труда.

5.4. Об установлении выплаты за качество выполняемых работ по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Значения критериев и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед музеем и определяется Положением об оплате труда.

5.5. Об установлении премиальных и иных поощрительные выплат работникам одновременно за определенный период времени (квартал или год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных

писем, грамот, наград и иным основаниям в соответствии с Положением об оплате труда.

Конкретный размер, порядок и условия премиальных выплат определяются и выплачиваются в пределах имеющихся средств по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.6. Стороны договорились:

-заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников учреждения.

-с письменного согласия работника допускается привлечение его к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда в сверхурочное время производится за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере из расчёта должностного оклада с учётом коэффициента сложности, за последующие часы – не менее чем в двойном размере с учётом коэффициента сложности.

- оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном в размере: не менее одинарной дневной или часовой ставки с учетом коэффициента сложности 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 с учетом коэффициента сложности за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 (ст.153 ТК РФ).

- 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 соответствующие доплаты. Размеры доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со ст.142 ТК РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.8. При сохранении за работником средней заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством, исчисление средней заработной платы осуществляется в соответствии с п.3 статьи 139 ТК РФ и п.9 постановления Правительства РФ от 24.12.2007г. №922.

5.9. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются все связанные с нею расходы.

5.10. Система нормирования труда работников устанавливается коллективным договором (ст. 159 ТК РФ).

5.11. Стороны договорились, что Работодатель:

-предусматривает обеспечение ежегодного роста заработной платы в соответствии с Указом Президента РФ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

-обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

-соблюдает действующие нормативные правовые акты, гарантирующие обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

-несёт ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

-выплачивает работникам за счет собственных средств пособие за первые 3 дня временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

- извещает работников о введении новых норм труда, замене и пересмотре норм труда с учетом мнения Профсоюзного комитета; не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);

-обеспечивает нормальные условия труда для выполнения работниками установленных норм труда.

-извещает в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

-выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 число каждого месяца (кроме тех дней на которые приходятся праздничные и выходные дни) .

-выплачивает денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат

при увольнении за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (ст.236 ТК РФ).

-в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивает время приостановки работы до выплаты задержанной суммы в размере среднего дневного заработка за каждый день приостановки.

-выплату денежных премий за результаты труда каждому работнику производит в соответствии с Положением о премировании по соглашению с профсоюзным комитетом.

- конкретный размер доплат и надбавок каждому отдельному работнику устанавливается приказом по учреждению.

5.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда,

- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда,

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда,

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда,

- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров,

- способствовать обращению работников в Комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы,

- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через КТС, суд.

- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

РАЗДЕЛ 6.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1.Стороны признают:

-гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

-при регулировании вопросов гарантий в области занятости придерживаются статей Трудового кодекса РФ.

6.2. Работодатель обязуется:

-рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, её реорганизации, ликвидации или приватизации, а также при сокращении численности и штата, с участием Профсоюзного комитета;

-сообщать в письменной форме в центр занятости населения и Профсоюзному комитету при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 82 ТК РФ);

- ежеквартально представлять в органы службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей);

-при направлении работника, работающего в учреждении по внутреннему совместительству по иной должности (отличной от занимаемой по основному месту работы), для повышения квалификации по специальности по совмещаемой должности с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы;

-приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

-использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с работником (с предупреждением работника не позднее, чем за два месяца);

-расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

-не допускать принуждения работников к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени; к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

Обеспечить следующие дополнительные меры по социальной защите высвобождаемых работников:

-сохранение высвобождаемым работникам в период последних 2-х месяцев режима неполного рабочего времени;

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в ст.179 ТК РФ, следующих работников, например:

работников, проработавших более 10 лет в организации;

лиц предпенсионного возраста (за 2 – 3 года до пенсии);

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

-способствовать формированию в организации системы, обеспечивающей обучение работников в течение всей трудовой деятельности;

-участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

-вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

РАЗДЕЛ 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Внедрять в организации систему управления охраной труда в соответствии с государственными требованиями охраны труда.

7.2. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

7.3. Обеспечить за счет собственных средств проведение медицинского осмотра работников организации в соответствии со списком контингентов и списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.4. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.

7.5. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.6. Совместно с выборным органом профсоюзной организации для обеспечения требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда формировать в учреждении совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и представителей работодателя и обеспечивать их эффективную работу.

7.7. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с установленными нормами специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также смывающие и обезвреживающие средства.

7.8. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

7.9. Обеспечить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-23) и нормативными правовыми актами.

7.10. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Совета Министров - Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 и Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7.

7.11. Обеспечить соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, утвержденных постановлениями Правительства РФ от 25.02.2000 г. №№ 162, 163 (статьи 253, 265 ТК РФ).

7.12. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника
- получения работником инвалидности
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

7.13. Работодатель обязуется:

- регулярно рассматривать на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения положений соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

- беспрепятственно допускать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций для проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

- рассматривать представления профсоюзного инспектора труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

7.16. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников.

7.19. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в учреждении.

- участие в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;

- участие в разработке Соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки на предприятии;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором.

8.1. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), Работодатель оказывает дополнительную помощь:

оказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях:

при рождении ребенка

на похороны близких родственников;

Выплачивает единовременное материальное вознаграждение в размере тарифной ставки (оклада) работникам, выходящим на пенсию по старости или за выслугу лет при условии оставления ими рабочего места.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений.

Содействовать в обеспечении нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

8.3. Стороны обязуются предоставлять:

-ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей, матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (Постановление Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. № 1206).

-прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников учреждения: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

8.4. Профсоюзный комитет:

-проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о Программе государственного финансирования пенсии, об инвестировании средств для финансирования

накопительной части трудовой пенсии, о негосударственном пенсионном обеспечении;

-осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

-участвует совместно с администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

-содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь Работодателю в выполнении социальных программ организации, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин;

-добиваться включения в трудовой договор информации о профессиональных вредных факторах и о рисках повреждения репродуктивного здоровья и мерах их профилактики.

РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. Работодатель содействует:

-предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях в соответствии со ст.ст. 173-175 ТК РФ

-обеспечивать ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (Постановление Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. № 1206).

-производить доплату молодым специалистам в первые три года после окончания ВУЗов и ССУЗов, прибывшим на работу в сельскую местность и заключившим трудовой договор, оказывать им помощь в строительстве индивидуального жилья, получении земельного участка;

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

-использовать законодательно-нормативную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

-проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

10.1. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзную организацию в лице председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем работников.

Стороны подтверждают, что:

По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

Представитель профсоюзной организации входит в состав:

аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

10.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

10.3. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно перечисление на счета выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

- по истечении календарного года представлять профсоюзным органам сведения о фонде оплаты труда работающих и членских взносах, удержанных из заработной платы членов профсоюза и сумме перечисленных членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов, сальдо на конец года

- представлять лицевые счета и ведомости начисления заработной платы членов профсоюза для проверки выборными профсоюзными органами полноты удержания членских профсоюзных взносов от суммы месячного заработка и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работника.

- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов, необходимое время с условием сохранения места работы и средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций,

- членам комиссии по трудовым спорам, по охране труда предоставлять свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии;

- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам;

- предоставлять профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения

10.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами РТ «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан» и др.;

- способствовать росту производительности труда, повышению качества медицинской помощи), укреплению трудовой дисциплины,

- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

- информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, отраслевого соглашения, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;

-осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в регионе, судебные органы и органы прокуратуры;

-не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд;

-инициировать обращения в суд в случае невыполнения обязательств коллективного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1.Стороны признают и обязуются выполнять: региональные, муниципальные и отраслевые соглашения, разрабатывают и реализуют индикаторы оценки эффективности социального партнерства. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, работодатель и Профсоюзный комитет обязуются провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

11.2.В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий центр занятости. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

11.3.После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

11.4.Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания издается в 4-х экземплярах. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут ознакомиться у руководителя организации и Профсоюзном комитете.

11.5.Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

11.6.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав

собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

11.7.Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.8. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Председатель профсоюзной
организации

_____ Барановская Т. Н.

И.о.руководителя
МБУК «Рыбновский районный
краеведческий музей»

_____ Юркова С.А..