

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕЙСКИЙ РАЙОН  
«ЕЙСКИЙ РАЙОННЫЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ»  
353673 г. Краснодарский край, Ейский район, ст. Ясенская, ул. Ленина, 79,  
тел/факс: 8(86132)90763, e-mail: [muzeyjasenka@mail.ru](mailto:muzeyjasenka@mail.ru)

Председатель С.В. Желябовская  
Секретарь Е.Д. Гаскина

Всего участников работников 15 человек  
Присутствующих 10 человек

**Коллективный договор на 2022-2025 годы**  
между работодателем и муниципального бюджетного учреждения  
муниципального образования Ейский район «Ейский районный краеведческий  
музей»

Протокол общего собрания работников МБУ «Районный музей»  
от 28 апреля 2022 года № 3


Принять коллективный договор на 2022-2025 годы с 28.04.2022 г. по  
28.04.2025 год.

Председатель

Секретарь

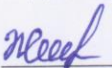
С.В. Желябовская

Е.Д. Гаскина

От имени работодателя  
договор подписан  
Директор МБУ «Районный музей»  
 В.А. Демченко  
28 апреля 2022 года



От имени работников  
договор подписан

 С.В. Желябовская  
28 апреля 2022 года

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Ейского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>28.04.2022</u> № <u>18-3</u>
<u>Т.И. Смирнов</u> наименование должности, подпись, Ф И О

**Выписка из протокола  
общего собрания работников  
МБУ «Районный музей»**

**№ 3 от 28.04.2022г.**

Председатель С.В. Желябовская  
Секретарь Е.Д. Глекова

Всего численность работников 15 человек  
Присутствовали 10 человек

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О принятии коллективного договора на 2022-2025 годы.

**ГОЛОСОВАЛИ:**

«За» 10 человек  
«Против» 0 человек  
«Воздержались» 0 человек

**РЕШИЛИ:**

1.1. Принять коллективный договор на 2022-2025 годы с 28.04.2022г. по 27.04.2025 год.

Председатель  С.В. Желябовская

Секретарь  Е.Д. Глекова

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 №197-ФЗ (редакция от 28.06.2021 №220-ФЗ), Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (редакция 11.06.2021 г. №171-ФЗ), Федеральным Законом Российской Федерации от 09.10.1992 г. №3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (редакция от 30.04.2021 г. №114-ФЗ), Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве» от 7.08.2000 г. №310-КЗ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

1.2. Настоящий Договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении муниципального образования Ейский район «Ейский районный краеведческий музей» (далее – учреждение).

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя учреждения культуры по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Социально партнерство в сфере труда основывается на принципах правового регулирования трудовых отношений.

1.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

1.7. Сторонами коллективного договора являются:

"Работодатель" в лице директора муниципального бюджетного учреждения муниципального образования Ейский район «Ейский районный краеведческий музей» Демченко Виктории Александровны.

"Работники" в лице представителя работников Желябовской Светланы Владимировны.

1.8. Работодатель признает Представителя работников в качестве единственного представителя работников.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «Районный музей».

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования муниципального бюджетного учреждения муниципального образования Ейский район «Ейский районный краеведческий музей», расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности (ст.43 ТК РФ).

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

1.15. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами с 28 апреля 2022 года по 27 апреля 2025 года.

1.16. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения, а также ознакомить вновь прибывшего работника (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

1.17. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

## **2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

### **2.1. Трудовые отношения**

2.1.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору).

2.1.2. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового

договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

2.1.3. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2, 73 ТК РФ).

2.1.4. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Работодателя;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ Работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- ликвидация Работодателя.

2.1.5. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием представителя работников.

Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации, то увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.1.6. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставляет Представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

2.1.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной

местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.1.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за пять лет);
- имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;
- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи.

2.1.9. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.1.10. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

2.1.11. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

2.1.12. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.1.13. Стороны Договора в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

2.1.14. С участием мнения Представителя работников осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников, анализа кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицит кадров.

2.1.15. Совместно с Представителем работников создавать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.1.16. Проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников осуществлять в соответствии с ТК РФ и настоящим Договором, в том числе:

- в случае увольнения из учреждения в связи с его ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников высвобождаемым работникам предоставлять льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- при массовом высвобождении работников, связанном с ликвидацией, сокращением численности или штата, своевременно, не менее чем за три месяца, уведомлять профком и службу занятости, с указанием численности и категории работников, подлежащих увольнению, причины и сроки данных мероприятий;

- при определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитывать положения, предусмотренные статьями 178, 179, п.4 ст.261 ТК РФ;

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.17. Согласно п.2 ст.25 ФЗ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (редакция от 28.06.2021 г. №219-ФЗ) при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, работодатель, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости». В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

2.1.19. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, штата или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением оклада.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, указанного в пункте 2.1.18. настоящего положения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.1.20. В случае получения мотивированного мнения Представителя работников на увольнение, Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Представителя работников.

## **2.2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

2.2.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- работодатель сам определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- работодатель с учетом мнения Представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.2. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

2.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

2.2.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение, по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки и приобрести другую профессию.

## **3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников.

3.2. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационного и стимулирующего характера (ст. 129 ТК РФ).

3.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении (ст. 135 ТК РФ).

3.4. Система оплаты труда работников в муниципальном учреждении устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий и профессий рабочих, единого квалификационного



справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.3 ст.135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов и объединений работодателей (ст.144 ТК РФ).

3.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 ТК РФ).

3.6. Заработная плата выплачивается работнику 7 и 22 числа каждого месяца. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации путем перечисления на банковские счета, управляемые с помощью банковской пластиковой карты на банковской платформе программного обеспечения «Мир». Каждому работнику работодатель выдает расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую будет перечисляться заработная плата, уведомив работодателя в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.7. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

3.8. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

3.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Заработная плата производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

#### **4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ**

4.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки (ст.166-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
- при исполнении государственных и общественных обязанностей (ст.171 ТК РФ);

- при направлении на медицинский осмотр (ст.185 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст.185.1 ТК РФ);
- в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ);
- при направлении работника на повышение квалификации (ст.187 ТК РФ);

4.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы во внебюджетные фонды РФ.

4.3. Работодатель при наличии средств от внебюджетной деятельности оказывает работникам материальную помощь в экстренных случаях в размере от 1000 рублей с учетом мнения Представителя работников.

4.4. В случае прекращения трудового договора со смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере от 1000 рублей.

4.5. За счет прибыли работодатель предоставляет работникам:

Единовременную материальную помощь:

- многодетным семьям в размере 1000 рублей;
- родителям, воспитывающим детей в неполной семье, в размере 1000 рублей;
- в связи с длительной болезнью в размере 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере 5000 рублей;
- в связи с другими обстоятельствами по ходатайству представителя работников.

Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 50, 55 и 60 лет в размере 3000 руб., 5000 руб., 5000 рублей соответственно.

## 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

5.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда (приложение № 2) обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

5.2. Проводит специальную оценку условий труда.

5.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест.

5.4. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.5. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.6. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в

соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда по соглашению сторон работник сам приобрел спецодежду и спецобувь, работодатель возмещает ее стоимость.

5.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или/ опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

Работники:

5.9. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Положением об охране труда требования в области охраны труда.

5.10. В организации создается комиссия по охране труда.

## 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания.

6.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия, производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом дня его заключения.

6.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают повышенных требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве давления на работодателя приостановление работы (забастовка).

6.4. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в ГКУ КК «Центр занятости населения» для уведомительной регистрации.

6.5. Работодатель и Представитель работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

6.6. Представитель работников содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

6.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже чем раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

6.8. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

От работодателя:



В.А. Демченко  
28 апреля 2022 года

От работников:

С.В. Желябовская  
28 апреля 2022 года