

От Работодателя:

Директор МБУК «Музейно-выставочный
центр»

Маитуло В.И.

24.05.2022 г.

М.П.



От Коллектива:

Председатель профкома первичной
организации МБУК «МВЦ»

И.А.Булавка

24.05.2022 г.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Булавка', written over the printed name and date.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Музейно- выставочный центр»

на 2022-2025 гг.

Городской округ Серпухов - 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Музейно-выставочный центр» (далее - МБУК «МВЦ») и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей. Заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель - МБУК «МВЦ» в лице директора Мантуло Валентины Ивановны, именуемый далее "Работодатель" и Работники учреждения, именуемые далее "Работники" в лице председателя профкома первичной организации МБУК «МВЦ» Булавка Ирины Анатольевны.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных к действующему законодательству трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на срок с 24.05.2022 г. по 23.05.2025 г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. В Коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном

Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников в духе настоящего Коллективного договора.

1.9. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, не более пяти лет, который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступает к работе по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом МБУК «МВЦ» и Правилами

внутреннего трудового распорядка работников Музейно–выставочного центра (Приложение №1).

2.5. Работник имеет право заключить договор на выполнение в свободное от основной работы время работ, услуг по видам деятельности (специализации) учреждения. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Работодатель и Работники 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 статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителей и их заместителей - не более шести месяцев. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.8. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не выше одного месяца, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

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

2.9.1. О внесении изменений в определенные сторонами условия трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в

письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в МБУК «МВЦ» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья с оплатой, не ниже, чем предусмотрено трудовым договором.

2.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.11. За полученные от Работодателя материалы и технические средства, необходимые для выполнения своей работы, Работник несет материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и принимает все необходимые меры по их сохранности, бережному обращению.

С отдельными Работниками учреждения заключаются договоры о полной материальной ответственности.

Работодатель и Работники обязаны эффективно использовать применяемые в работе технические средства и оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБУК «МВЦ».

3.2. Для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя, продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями.

Начало ежедневной работы - в 9.00 часов с обеденным перерывом - один час. Окончание рабочего дня - в 18.00.

В четверг начало работы - в 11.00, окончание работы - в 20.00.

Общий выходной день – понедельник.

3.3. По соглашению между Работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для:

беременных женщин; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего

ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений, на основании письменного приказа Работодателя с учетом мнения профкома первичной организации МБУК «МВЦ» (статья 113 ТК РФ).

За работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (статья 153 ТК РФ).

За работу в праздничные Новогодние дни - 3, 4, 5 и 6 января предоставляются два дня отдыха.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (часть 1 статьи 112 ТК РФ).

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Очередность предоставления отпуска устанавливается графиком отпусков, составляемым Работодателем с учетом мнения профкома первичной организации МБУК «МВЦ». График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.8.Работнику предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск в рамках бюджетного финансирования, предусмотренный Коллективным договором в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием - 3 дня;
- для сопровождения младших школьников (1-3 классы) в первый день учебного года (1 сентября) - 1 день;
- на похороны близких родственников (родители, муж, жена, дети) - 3 дня;
- работникам за работу без больничного листа в течение года (ежегодно) - 3 дня.

3.9.Предоставлять Работникам, отработавшим в МБУК «МВЦ» не менее пяти лет, по согласованию с профкомом первичной организации МБУК «МВЦ» ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (отгулы), количество дней которого зависит от непрерывного стажа работы в МБУК «МВЦ», установленного по состоянию на 01 января текущего года:

- от 5 до 10 лет - 3 календарных дня;
- от 10 до 15 лет - 4 календарных дня;
- свыше 15 лет – 5 календарных дней.

3.10.Предоставлять дополнительный отпуск в календарный период с января по апрель и с октября по декабрь текущего года по согласованию с Работодателем.

3.11.Предоставлять по требованию Работника ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней Работникам:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинским матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- пенсионерам.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1.Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством.

4.2.При приеме Работника на работу ставки заработной платы и должностные

оклады устанавливаются в зависимости от образования и стажа работы по профилю.

4.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 23 числа – аванс, 8 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

4.4. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы.

4.5. Аванс выплачивается пропорционально отработанным дням.

4.6. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

4.7. Должностные оклады (тарифные ставки) работников учреждений устанавливаются согласно Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Музейно - выставочный центр» (Приложение №2) и Штатному расписанию.

4.8. Повышение размера оклада Работнику решается на основе оценки уровня профессионализма непосредственным руководителем, подтвержденной аттестационной комиссией в процессе очередной или внеочередной аттестации, и определения соответствия требованиям, предусмотренным квалификационной характеристикой должности.

4.9. В исключительных случаях при высокой потребности учреждения в специалисте, имеющем небольшой стаж работы, может быть установлен максимальный оклад.

4.10. Работнику, не имеющему специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающему достаточным практическим опытом и выполняющему качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, устанавливается соответствующий должностной оклад, как и лицу, имеющему специальную подготовку и стаж работы.

4.11. Надбавки за продолжительность работы в учреждениях культуры устанавливаются Работникам в следующих размерах в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):

- от 1 года до 5 лет

- 10%

- | | |
|-----------------------|--------|
| - от 5 лет до 10 лет | - 15% |
| - от 10 лет до 25 лет | - 25 % |
| - свыше 25 лет | - 30 % |

4.12. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Музейно-выставочный центр» (Приложение №3).

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с учетом мнения профкома первичной организации МБУК «МВЦ».

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять профкому первичной организации МБУК «МВЦ» проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или

введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома первичной организации МБУК «МВЦ».

5.5.Стороны договариваются, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие Работники:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в МБУК «МВЦ» свыше 15 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5.6.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за два месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время, не менее четырех часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 5.5, не допускается.

5.7.Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, при их отсутствии - все другие вакантные места, имеющиеся в учреждении.

5.8.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

5.9.Работодатель по согласованию с профкомом первичной организации МБУК «МВЦ» определяет формы профессиональной подготовки и повышения

квалификации работников,

5.10. В случае направления Работника на повышение квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

5.11. Работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, на основании статей 173-176 Трудового кодекса РФ предоставляются гарантии и компенсации.

5.12. На основании Положения об аттестации работников МБУК «МВЦ» (Приложение № 4) Работодатель, не реже одного раза в 5 лет, организывает проведение аттестации и по ее результатам устанавливает Работникам соответствующие квалификационные категории.

VI. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить в соответствии с требованиями охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель в соответствии с положениями статей Трудового кодекса Российской Федерации:

- организует работу по подготовке и утверждению ежегодного Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда, осуществляет контроль за выполнением мероприятий;

- обеспечивает наличие средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами;

- обеспечивает проведение Аттестации рабочих мест по условиям труда;
- обеспечивает периодическое обучение Работника безопасным приемам и методам труда, проведение первичного и периодических инструктажей по охране труда за счет средств Работодателя;
- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома первичной организации МБУК «МВЦ».

Работодатель совместно с профкомом первичной организации МБУК «МВЦ» создает комиссию по охране труда.

6.3. Работодатель обязан обеспечить нормативный температурно-влажностный режим для обеспечения работы и здоровья сотрудников, для сохранности хранимых в МБУК «МВЦ» фондов. В случае понижения температуры ниже (+) 13 градусов Цельсия, или повышения ее выше (+) 28 градусов Цельсия, должны быть приняты меры по приведению температурно-влажностного режима в норму, сотрудники в тот же день переводятся для работы в другие помещения либо отпускаются по месту жительства с сохранением полной оплаты рабочего времени за период вынужденного простоя. Аналогичные меры принимаются и в других случаях вынужденного простоя.

6.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить в течение года бесперебойную работу отопительного, санитарно-технического оборудования;

- обеспечить уровень освещенности рабочих мест, не ниже установленного нормативами, при необходимости - обеспечивать сотрудников средствами защиты на компьютерах и другой технике, оказывающей негативное влияние на их здоровье;

- планировать и своевременно проводить весь необходимый комплекс мероприятий по подготовке помещений к осенне-зимнему сезону, а в случаях аварий, принимать меры по их устранению и организации работы сотрудников в этот период;

- добиваться и контролировать подключение учреждения к отопительной системе города в числе первоочередных объектов Серпухова, и отключения от нее в последнюю очередь, определять мероприятия по установке

необходимого оборудования пожарной сигнализации и пожаротушения, охранной сигнализации на случай ЧС или других непредвиденных обстоятельств и аварийных ситуаций;

-ежедневно проводить работы по уборке территорий, обеспечению рабочих мест необходимым оборудованием для проведения этих работ;

-применять установленные законодательством меры административного воздействия к руководителям, по чьей вине или халатности не обеспечиваются безопасные условия труда и охрана здоровья сотрудников;

-организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда совместно с профкомом первичной организации МБУК «МВЦ»;

-проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и служащих в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

-обеспечивать своевременное и качественное проведение инструктажа по охране труда, стажировки для вновь принятых Работников;

-не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда;

-выделять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно статье 226 ТК РФ не менее 0,2 % от суммы затрат на закупки товаров, работ и услуг. Работодатель совместно с профкомом первичной организации МБУК «МВЦ» осуществляет контроль за расходованием средств, предусмотренных на реализацию мероприятий по охране труда;

-немедленно извещать своего непосредственного вышестоящего руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшении состоянии своего здоровья.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились:

По согласованию с профкомом первичной организации МБУК «МВЦ» и при финансовой возможности оказывать материальную помощь как

единовременное денежное пособие в следующих случаях:

- на похороны близких родственников (родители, муж, жена, дети);
- при рождении в семье ребенка;
- к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).

VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях привлечения в учреждение молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым Работникам возможность социальной и трудовой адаптации в течение первого года работы;
- создавать условия для профессионального роста, для освоения других новых профессий, обучения в высших учебных заведениях, получения другого дополнительного образования;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их уполномоченными лицами.

9.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально экономическим проблемам и задачам учреждения.

9.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, не реже одного раза в год информируют Работников о его выполнении на общем собрании.

9.4. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению Коллективного договора, производятся в порядке, установленном главой 61

Трудового кодекса Российской Федерации.

9.6. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Настоящий договор действует в течение 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора дополнительным соглашением на срок, не более трех лет.

9.8. В случае изменения наименования учреждения, расторжения Трудового договора с директором МБУК «МВЦ» Коллективный договор сохраняет свое действие до окончания срока.