

Директор ГБУК РО
«Волгодонский эколого-
исторический музей»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУК РО «Волгодонский эколого-
исторический музей»



И.В.Павлинок
«16» апреля 2021 г.

Н.Н.Раздобрева
«16» апреля 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
культуры Ростовской области
«Волгодонский эколого-исторический музей»
с 16.04.2021г. по 15.04.2024г.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального развития
Ростовской области

Регистрационный № 15583/21-970 от 27.05.2021

г. Волгодонск
2021г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем государственного бюджетного учреждения культуры Ростовской области «Волгодонский эколого-исторический музей» (далее по тексту сокращенное наименование - ГБУК РО «Волгодонский эколого-исторический музей») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице директора ГБУК РО «Волгодонский эколого-исторический музей».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУК РО «Волгодонский эколого-исторический музей» (далее по тексту – учреждение) в лице директора Павлинок Ирины Владимировны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работники ГБУК РО «Волгодонский эколого-исторический музей» в лице председателя профсоюзного комитета учреждения Раздобреевой Надежды Николаевны, именуемого в дальнейшем «Работники».

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства и дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, занятости, условия высвобождения работников, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, совершенствования производительной деятельности, улучшение условий и охраны труда, укрепление трудовой дисциплины, социальных гарантий, другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня Работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с положениями главы 7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ) ст. 40-51 «Коллективные договоры и соглашения». В случае если будут внесены существенные изменения в содержание вышеуказанных нормативных правовых актов, Работодатель обязуется в 30-дневный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений и членства в профсоюзе, характера выполняемой работы.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч.1 ст.43 ТК) и вступает в силу с момента его подписания.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.10. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, регистрируются в органе, осуществляющем регистрацию коллективных договоров, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

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

1.13. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами РФ, постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 №222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», от 02.11.2016 №750 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Ростовской области».

1.14. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.15. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.15.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать работу учреждения в соответствии с ее статусом и Уставом;

- обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, внедрение новых технологий;

- укреплять производственную и трудовую дисциплину, осуществлять организаторскую работу по устранению потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины согласно ТК РФ;

- создавать в коллективе творческую и деловую обстановку, своевременно рассматривать критические замечания работников и принимать меры к устранению недостатков.

1.15.2. Работники обязуются:

- добросовестным, инициативным и творческим трудом содействовать выполнению планов и основных показателей работы;
- соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, отвлекающих от исполнения прямых трудовых обязанностей;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу труда в коллективе, уважать права и свободы других членов коллектива;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарные инструкции;
- бережно относиться к имуществу, оборудованию в учреждении, заботиться об их сохранности, рационально расходовать материалы, электроэнергию;
- содержать в чистоте и порядке рабочее место.

2. Трудовой договор. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора.

2.1. При поступлении Работника на работу в учреждение трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора, который составляется в 2-х экземплярах (в соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ).

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, кроме обязательных условий могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие его положение по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. К таким условиям относятся положения об уточнении места работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения; об испытании; о неразглашении персональных данных и охраняемой законом тайны и т.д. (в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ).

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до

одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.6. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

2.7. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работавший, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности (занимаемой должности).

2.8. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

2.9. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации работника проводится исходя из интересов учреждения.

2.10. Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии согласно документам учебного заведения, может быть предложен перевод на более высокую должность с повышением должностного оклада, при наличии

вакантной должности в учреждении и положительных личностных профессиональных показателей.

2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

2.12. Стороны договорились о недопустимости грубых, резких выражений при общении с коллегами или посетителями. К Работнику, нарушающему данные положения, а также основные положения Кодекса профессиональной этики и служебного поведения, Работодатель может применять меры дисциплинарного воздействия. За нарушение запрета Работодатель вправе применить к Работнику дисциплинарное взыскание – замечание, выговор или даже увольнение. При этом нужно учитывать тяжесть проступка и условия, при которых он совершен (ст. 189 ТК).

2.13. 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 организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 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;
- обязательства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случае неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если Работник имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к Работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

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

2.14. Все вопросы, связанные с изменением организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем.

2.15. Работодатель и Работники обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

2.16. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

2.17. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (до пяти лет, предшествующих назначению лицу страховой пенсии по старости, в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);

- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;

- матери, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком.

2.18. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, Работники предупреждаются персонально под подписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.19. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, предоставить в первичный профсоюз учреждения проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.20. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

2.21. При сокращении численности Работников или штатных единиц не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.22. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата Работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3. Рабочее время.

3.1. Для основной части Работников учреждения устанавливается продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для Работников основной части учреждения применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.2. Для категорий работников учреждения, связанных с ежедневным обслуживанием посетителей и охраной объектов учреждения (кассиры билетные, смотрители музейные, сторожа), режим рабочего времени, и выходные дни устанавливаются по графику, предусматривающему работу данных категорий Работников в нерабочие праздничные дни, совпадающие с их рабочими днями (согласно статьи 112 Трудового кодекса РФ). При составлении графика работы учитывается мнение председателя профсоюзного комитета учреждения. Графики работы доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.3. Для категорий Работников учреждения, связанных с охраной объектов (сторожа), устанавливается суммированный учет рабочего времени (согласно статьи 104 Трудового кодекса РФ). Учетный период – год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Работнику устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

Дни работы, время начала и окончания ежедневной работы определяются ежемесячным графиком работы. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период. Количество рабочих часов по графику должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

3.4. Распорядок работы учреждения предусматривается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Учет рабочего времени ведется в таблице учета использования рабочего времени.

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

3.7. Право на работу на условиях неполного рабочего времени, выбор его режима имеют беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи. Установление рабочего времени менее 7 часов в день и 36 часов в неделю не допускается, кроме случаев, предусмотренных законодательством (статья 93 Трудового кодекса РФ).

3.8. Работа в сверхурочное время допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с оформлением в установленном порядке и с письменного согласия Работника.

3.9. Для отдельных категорий работников законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (лицам, не достигшим 18-летнего возраста).

3.10. Устанавливаются регламентированные перерывы для сотрудников, работающих на ПК через 2 часа от начала работы и через 1,5-2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час рабочего времени. Суммарное время работы с ПК за рабочую смену не должно превышать 6 часов.

4. Время отдыха.

4.1. Выходными днями для основной части Работников учреждения при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье, нерабочие праздничные дни. Для категорий Работников учреждения, связанных с ежедневным обслуживанием посетителей и охраной объектов учреждения, устанавливаются выходные дни по графику, предусматривающему работу данных категорий Работников в нерабочие праздничные дни, совпадающие с их рабочими днями (согласно статьи 113 Трудового кодекса РФ).

4.2. Праздничные нерабочие дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

ТК РФ установлено, что при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работников учреждения допускается только с их письменного согласия в

соответствии с условиями статьи 113 ТК РФ. Согласие работника не нужно в случаях:

- предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.3. Перерыв для отдыха и питания в учреждении для основной части Работников учреждения устанавливается продолжительностью 1 час, с 13.00 часов до 14.00 часов. Для категорий Работников учреждения, связанных с ежедневным обслуживанием посетителей (смотрители музейные, кассиры билетные), в связи с утвержденным режимом работы учреждения без закрытия на обеденный перерыв, перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час распределяется поочередно между Работниками данных категорий в период времени с 13 часов до 15 часов.

Для категорий Работников, которым по их условиям работы перерыв для отдыха и приема пищи установить нельзя (сторожа объектов учреждения), предоставляется возможность приема пищи в месте выполнения работ (статья 108 Трудового кодекса РФ).

4.5. Всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск согласно графика 28 календарных дней, согласно ст. 115 ТК РФ.

Очередность предоставления отпуска Работникам осуществляется, согласно составленного графика. График ежегодных основных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем учреждения не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года и доводится до всех Работников под роспись.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска, должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет);
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 (двенадцати) лет;

- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы.

4.7. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- Работникам, имеющим инвалидность – 2 календарных дополнительных оплачиваемых выходных дня.

4.8. Предоставлять отпуска, предусмотренные трудовым законодательством РФ:

- по беременности и родам – 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и – 70 (в случае осложнений родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере (ст. 255 ТК РФ);

- по уходу за ребенком до 1,5 лет, по заявлению Работника (женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка). Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или трех детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку (ст. 258 ТК РФ).

- Работникам, имеющим детей до 3-х лет по заявлению работника (ст. 256 ТК РФ).

4.9. Отзыв Работника из ежегодного основного оплачиваемого отпуска допускается только с письменного согласия Работника с обязательным изданием приказа по учреждению об отзыве из отпуска и о предоставлении оставшейся части отпуска. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин (статья 125 Трудового кодекса РФ).

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

На основании письменного заявления Работника отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней, работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году, работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса РФ).

4.11. Совместителям предоставляется отпуск одновременно с ежегодным отпуском по основному месту работы (ч.1 ст. 286, ч.2 ст. 287 ТК РФ).

4.12. В связи с обучением в высших и средних учебных заведениях, с предоставлением вызова на учебу, Работник имеет право: получить дополнительный отпуск, а именно: 1-й год обучения – 40 рабочих дней оплачиваемых, свыше 40 дней за собственный счет, 2-й год обучения – 50 рабочих дней оплачиваемых, свыше 50 дней, за собственный счет, 3-й и последующие года, с защитой диплома, до 4-х месяцев (ст. 173 ТК РФ).

4.13. Работник имеет право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по заявлению (ст. 128 ТК РФ):

- выпускной бал детей 9, 11 классах – 1 день;
- для сопровождения детей в школу в «День знаний» - 1 день;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 день.

5. Оплата и нормирование труда.

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому Работнику должна быть предоставлена возможность трудиться и получать вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

5.1. Оплата труда Работников учреждения производится в соответствии с трудовым законодательством РФ, постановлениями Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», от 02.11.2016 № 750 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Ростовской области».

5.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: каждое 27-е число текущего месяца и 12-е число месяца, следующего за текущим.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам 30 числа каждого месяца.

5.3. Вновь поступившим на работу Работникам заработная плата за первый месяц выплачивается 27-го и 12-го числа пропорционально отработанному времени.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст. 136 п.9 ТК РФ).

5.5. При увольнении Работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

5.6. Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.7. Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, с условием получения карты национальной платежной системы «Мир», сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы. Вновь принятые Работники обязаны в трехдневный срок с заключения трудового договора предоставить Работодателю карту национальной платежной системы «Мир».

5.8. Пособие по беременности и родам, единовременное пособие за постановку на учет в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет перечисляются на карту национальной платежной системы «Мир».

5.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.10. Размеры должностных окладов Работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованием Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам в соответствии с действующим законодательством. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

5.10.1. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть

назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5.10.2. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) Работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.10.3. Размер должностного оклада Работодателя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и в зависимости от группы по оплате труда руководителей и утверждается министерством культуры Ростовской области.

5.10.4. Размер должностного оклада заместителя директора устанавливается на 10 процентов ниже размера должностного оклада Работодателя учреждения, размер должностного оклада главного бухгалтера – на 20 процентов ниже размера должностного оклада Работодателя учреждения.

5.11. В соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях культуры, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

5.12. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работников музея к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий Работников учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, осуществляются в соответствии с приказами Работодателя учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения с обоснованием количественных показателей предлагаемых выплат. Премииальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться при наличии в учреждении экономии бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности, за периоды: месяц, квартал, полугодие, 9,10,11 месяцев текущего календарного года, год.

5.14. Установление стимулирующих надбавок Работодателю учреждения осуществляется по согласованию с министерством культуры Ростовской области, Работникам учреждения – по решению Работодателя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников

учреждения, а также средств от приносящих доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда Работников.

5.15. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается Работникам учреждения в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг.

5.15.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается Работникам в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

5.15.2. Для определения выплат за интенсивность и высокие результаты работы Работников учреждения для каждой должности (профессии) устанавливаются группы критериев в соответствии с перечнем критериев и показателей оценки эффективности работы, предусмотренным внутренним локальным актом учреждения и утвержденным приказом Работодателя учреждения.

5.15.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно, по истечении данного периода она может быть изменена или отменена.

5.16. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается Работникам в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно, по истечении данного периода она может быть изменена или отменена.

5.16.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работодателю, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

5.16.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

Работодателю – министерством культуры Ростовской области.

заместителю директора, главному бухгалтеру, работникам ГБУК РО «Волгодонский эколого-исторический музей» - Работодателем учреждения.

Заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу определяется не менее чем на 10 процентов ниже размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного Работодателю.

5.17. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается Работникам ГБУК РО «Волгодонский эколого-исторический музей» в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
от 3 до 5 лет – 10 процентов;
от 5 до 10 лет – 15 процентов;
от 10 до 15 лет – 20 процентов;
свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления Работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

5.18. Работникам музея могут выплачиваться премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9,10,11 месяцев и год). Премии устанавливаются в целях поощрения Работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения показателей премирования, установленных Положением о премировании Работников учреждения, утвержденного приказом Работодателя учреждения. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования Работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом Работодателем учреждения с учетом мнения представительного органа Работников. Премирование Работников осуществляется на основании приказа Работодателя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование Работодателя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством культуры Ростовской области.

5.18.1. Премирование Работодателя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых министерством культуры Ростовской области.

5.18.2. При премировании Работников учитываются следующие критерии:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных и региональных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

5.18.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) Работника, так и в абсолютном размере.

5.18.4. Премии Работников осуществляется по решению Работодателя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

5.18.5. Премии Работникам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности и не являются гарантированной частью денежного содержания.

5.19. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (ставке заработной платы) без учета повышающих коэффициентов.

5.20. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год в пределах средств из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания учреждения, предусмотренных на оплату труда.

5.21. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование Работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения первичной профсоюзной организации Работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утвержден учреждением и зафиксирован в Положении о премировании с учетом мнения представительного органа Работников.

5.22. Работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- выплата за классность водителя автомобиля.

5.22.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается Работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным

ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у Работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.22.2. Выплату за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

5.23. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры Работников.

5.24. Работодателю учреждения, устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источника финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера), в размере кратности до 4,0.

Размер предельного уровня соотношения приведен в таблице в зависимости от среднесписочной численности Работников учреждения.

Таблица

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава)(человек)	Размер предельного соотношения
1	2
по 100	до 4,0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы Работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы Работодателя, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы Работодателя, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату Работников списочного состава учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в

соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут Работодатель учреждения, главный бухгалтер.

5.25. Предельная доля оплаты труда Работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов.

5.26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству (из бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности).

5.27. Работникам может быть оказана материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах Работникам учреждения принимается Работодателем на основании письменного заявления Работника, Работодателю учреждения – по согласованию с министерством культуры Ростовской области может выплачиваться материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь Работникам учреждения может быть оказана в связи с тяжелым материальным положением, с необходимостью дорогостоящего лечения работника, смертью члена семьи работника (мать, отец, муж, жена, дети), хищением имущества, пожаром, стихийным бедствием.

5.28. Из средств от приносящей доход деятельности, Работникам музея может выплачиваться единовременное денежное поощрение:

- к профессиональным праздникам (Международный день музеев, День работников культуры и юбилейные даты музея);

- к юбилейным датам (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения).

Решение о выплате единовременного денежного поощрения и ее конкретных размерах Работникам учреждения принимается Работодателем.

5.29. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в государственных учреждениях Ростовской области, утвержденным Постановлением Правительства Ростовской области №750 от 02.11.2016, осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.29.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается Работникам при совмещении ими профессий (должностей) в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ.

5.29.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается Работникам при расширении зон обслуживания в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ.

5.29.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается Работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего Работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому Работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого Работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

5.29.4. Доплата за работу в ночное время производится Работникам в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса РФ.

5.29.5. Повышенная оплата за работу Работников учреждения, связанных с ежедневным обслуживанием населения и охраной объектов учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа Работников учреждения, связанных с ежедневным обслуживанием населения и охраной объектов учреждения, в нерабочий праздничный день фиксируется в графике работ, который утверждается приказом Работодателя.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы), сверх должностного оклада (ставки заработной платы), за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части (должностного оклада) сверх должностного оклада (ставки заработной платы), за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.29.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) Работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

5.29.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как по основной работе, так и по работе, осуществляемой по совместительству.

5.29.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в Положении по оплате труда работников учреждения.

5.29.9. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленных пунктом 5.22, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5.30. Минимальный размер оплаты труда в учреждении, установленный федеральным законодательством, обеспечивается за счет средств областного бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности (в отношении должностей Работников, содержащихся за счет средств от приносящей доход деятельности).

В случаях, когда месячная заработная плата Работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда в соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

5.31. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня в соответствии с частью 8 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации

5.32. Работодатель обязуется:

5.32.1. Обеспечить своевременные выплаты заработной платы. Не допускать задержек выплат заработной платы по причинам, зависящим от Работодателя. Выплаты заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца: каждое 27-е число текущего месяца и 12-е число месяца, следующего за текущим, путем перечисления денежных средств Работникам на личные банковские карты и расчетные счета Сбербанка России.

5.32.2. При увольнении Работника выплаты причитающихся ему сумм производить в день увольнения Работника в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ.

5.32.3. Производить оплату ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам не позднее, чем за три рабочих дня до наступления отпуска.

5.32.4. Своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации.

6. Охрана труда.

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья Работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ, в том числе:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

- приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

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

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

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

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств учреждения обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), отдельных категорий Работников (водитель, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах и полагающихся им средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

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

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение

представлений органов контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного Работниками органа инструкций по охране труда для Работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

6.2. Работник обязуется в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) отдельными категориями Работников (водитель, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования).

6.3. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

6.4. В случае нарушения Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения.

7.1. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет. Ни одна из сторон не имеет права расторгнуть коллективный договор в одностороннем порядке.

7.2. Стороны могут изменить или дополнить настоящий коллективный договор в течение срока его действия только при условии взаимного согласия и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

7.3. Коллективный договор должен быть доведен Работодателем до сведения Работников учреждения в течение 5 дней после его подписания.

7.4. При возникновении конфликтов и разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют примирительную комиссию из двух человек по одному от каждой стороны.

7.5. После подписания настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

7.7. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения мероприятий по ликвидации.

В настоящем списке прошнуровано,
пронумеровано и скреплено печатью
25 (Двадцать пять) листов.

Директор ГБУК РО «Волгодонский
эколого-исторический музей»

И.В. Павлинок
И.В. Павлинок

«16» августа 2021г.

