

Представитель трудового коллектива

Терентьева С.А. Тер

Представитель работодателя

Директор  
Игнатов М.А. Игнатов



## Коллективный договор

Муниципального казенного учреждения города Барабинска Барабинского района  
Новосибирской области «Барабинский краеведческий музей»

на 2021-2024 годы

Юридический адрес: Новосибирская область, г. Барабинск, ул. Кирова, 3/1

Количество работников: 16

Подписан на собрании трудового коллектива

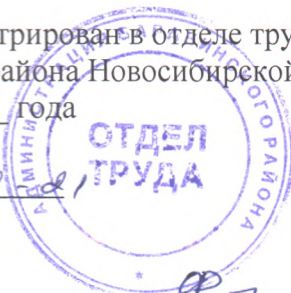
« 11 » мая 20 21 г.

Протокол № 1

Коллективный договор зарегистрирован в отделе труда  
администрации Барабинского района Новосибирской области

« 24 » 05 20 21 года

Регистрационный номер 32701



Начальник отдела труда Фот

Е.А. Фот

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем Муниципального казенного учреждения культуры «Барабинский краеведческий музей» в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники и работодатель Муниципального казенного учреждения культуры «Барабинский краеведческий музей» в лице их представителей:

Представитель работников - Терентьева Светлана Анатольевна;

Представитель работодателя - Игнатов Михаил Анатольевич, действующий на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, условий высвобождения работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством социальных льготах и гарантиях.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Муниципальным казенным учреждением культуры «Барабинский краеведческий музей».

1.3. Формами участия работников в управлении организацией являются:

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- получения от работодателя ежегодно информации по вопросам: введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в совет трудового коллектива соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет в случаях предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

2.3. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

## 3. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. По общему правилу лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

3.2. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

3.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020).

3.4. Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, указанным в его заявлении: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Заявление подается работником в письменной форме или направляется по электронной почте.

3.5. Запись в трудовую книжку, информация в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносятся в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

3.6. В случае, если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель Работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.7. Работнику, не получившему трудовую книжку после увольнения, она выдается на основании его письменного обращения в течение трех рабочих дней со дня получения работодателем данного обращения.

3.8. Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у Работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нем способом: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной

3

подписью. Срок выдачи - не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения

4.2. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

4.3. Сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, устанавливается по заявлению работника:

- работникам, повредившим здоровье в период работы у работодателя, вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет.

4.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе работников, здоровью которых был причинен ущерб в период работы у работодателя вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

4.5. Для категории работников, в отношении которых в соответствии с трудовым законодательством не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени.

Суммирование учета рабочего времени включает в себя определенные особенности. Кадровым сотрудником составляется график работы, в котором продолжительность рабочего времени согласно учетному периоду может варьироваться в меньшую либо большую сторону, но при этом, общая сумма в конечном итоге должна приравниваться к норме. Учетным периодом в этом случае является год.

4.6. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

#### 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.2. Общим выходным днем считать воскресенье, вторым выходным днем считать понедельник.

5.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается 28 дней.

5.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.6. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам, моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 7 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 18 лет;
- ветеранам труда;

4

- по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям.

5.9. Работник имеет право на краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой работника до 3 дней;
- свадьбой детей до 3 дней;
- смертью близких родственников до 3 дней;
- рождением ребенка до 3 дней.

5.10. Работницам, имеющим детей младшего школьного возраста, 1-5 кл., предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу.

## **6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

6.1. При планируемом массовом освобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничить внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессии (специальностям) рабочих мест, являющихся вакантными;

6.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (ст. 179 ТК РФ):

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 18 лет;
- проработавшим в организации более 10 лет;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

6.4. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения, по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

6.5. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении численности или штата работников, свободное неоплачиваемое от работы время, не менее 3 часов в неделю для поиска нового места работы.

6.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

6.7. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделению средств на переподготовку высвобождаемых работников.

## **7. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат**

7.1. В учреждении установлена отраслевая система оплаты труда, которая включает в себя: должностные оклады (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты по районному коэффициенту.

7.2. Размеры должностных окладов работников учреждения по общеотраслевым должностям служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих учреждений культуры установлены в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области и положением об отраслевой системе оплаты труда.

7.3. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется приказом директора).

7.4. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35% от оклада, не ниже предусмотренной законодательством.

7.5. Отдельным работникам устанавливаются надбавки к должностным окладам за интенсивность и сложность труда, увеличение объема работ и т.п.

7.6. Часовая оплата труда устанавливается по соглашению между работником и работодателем для отдельных, предусмотренных перечнем профессий (должностей), низкооплачиваемых работников учреждения при качественном выполнении установленного объема работ только за меньшую продолжительность рабочего времени, составляющую не более половины рабочего времени.

Размер минимальной часовой оплаты труда индексируется или повышается в сроки и размеры, установленные постановлениями Губернатора Новосибирской области для работников учреждений бюджетной сферы Новосибирской области.

Размер часовой оплаты труда включает оплату по окладу, стимулирующие выплаты и районный коэффициент.

7.7. Работнику, которому установлена часовая оплата труда, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней в соответствии с законодательством РФ.

7.8. Система материального поощрения (премирования) устанавливается по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам организации и проведения мероприятий разного уровня и направленности;
- за особый вклад в деятельность учреждения,
- к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением правительственными наградами;
- по другим основаниям.

7.9. Премирование работников краеведческого музея по итогам работы за календарный период года и год определяется в зависимости от реального вклада работающего в результаты деятельности учреждения, пропорционального фактически отработанному времени за премируемый период и максимальными размерами не ограничивается.

7.10. Премии по итогам работы за календарный период работы года и год устанавливаются в процентах от должностного оклада или фиксированной суммой.

7.11. Формы и системы оплаты труда, включая виды и систему материального поощрения, определяются Положением об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения

культуры города Барабинска Барабинского района Новосибирской области «Барабинский краеведческий музей», утвержденном распоряжением главы администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области.

7.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с федеральным законом, на который начисляется установленный на территории Новосибирской области районный коэффициент в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

7.13. В соответствии со статьей 136 ТК РФ Работодатель обязан выплачивать зарплату не реже чем два раза в месяц: 16 числа текущего месяца – за первую половину отработанного месяца и 1 числа месяца следующего за расчетным – за вторую половину отработанного месяца.

7.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов денежной компенсации) 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.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.15. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

## 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

8.1. Выделять на мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, ежегодно средства в сумме не менее 20 тыс. рублей в год.

8.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий охраны труда.

8.3. Проводить специальную оценку условий труда.

8.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников и членов комиссий по охране труда в сроки, установленные нормативными документами не реже чем 1 раз в три года, а при назначении или переводе руководителей и специалистов на другую должность в течение 1 месяца. При введении новых нормативных документов по охране труда сразу после их введения.

8.5. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников (Приложение №3)

8.6. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (СНиП 2.09.04. «Административные и бытовые здания»).

8.7. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды спец.обуви и других средств индивидуальной защиты;
- выдачу дежурной спец.одежды, спец.обуви дополнительно в зависимости от условий работ;

7

- своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с напряжениями (Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств список и условия их выдачи, утверждены постановлением Минтруда РФ от 04.07.2003г. №45).

8.8. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать работников о фактическом состоянии условий труда на рабочих местах, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.

8.9. В целях облегчения и улучшения труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

8.9.1. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет к работам по режиму с суммированным учётом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

8.9.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

8.10. Для обеспечения условий, позволяющих сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить беременных женщин, женщин имеющих детей до 3-х лет (детей-инвалидов до 18 лет), одиноких матерей, воспитывающих детей до 18 лет, по их просьбе, от ночных смен;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 13 лет, детей-инвалидов до 18 лет;
- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10-12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц;

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

9.1 Работодатель, с учетом финансово-экономического положения, по заявлению работника оказывает материальную помощь:

- на рождение ребенка в размере 5000 рублей;
- при краже, пожаре и ином бедствии в размере от 5000 рублей до 2 окладов;
- на лечение, в размере от 5000 рублей до 2 окладов.
- гибели работника – до 2 окладов (родственникам погибшего).
- гибель близкого родственника – от 5000 рублей до 2 окладов.
- получение работником инвалидности на производстве – до 3 минимальных размеров оплаты труда;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять обязанности по прежнему месту работы, до 2 минимальных размеров оплаты труда.

9.2. Юбилеям 50, 55, 60, 65, 70, 75 и далее каждые 5 лет производится единовременная выплата при стаже работы в организации:

- от 3 до 5 лет – 0,5 должностного оклада;
- от 5 лет и далее - один должностной оклад.

## **10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта трудового договора рассматриваются советом трудового коллектива на основании заявления работника.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Представительный орган работников в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих



8

нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

11.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновных в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законом.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора и содействовать реализации их прав.

12.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.6. Работодатель обязан, ознакомить с коллективным договором вновь поступающих работников до подписания с ними трудового договора.

Стороны:

12.7. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

12.8. Принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора путем внесения в него изменений и дополнений.