

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры «Музей Природы и  
Человека»

Г.Б. Чечевин

2021 г.



М.П.

От «РАБОТНИКОВ»

Председатель Первичной профсоюзной  
организации сотрудников  
бюджетного учреждения Ханты-  
Мансийского автономного округа –  
Югры «Музей Природы и  
Человека»



С.В. Шипшилей

01 2021 г.

М.П.

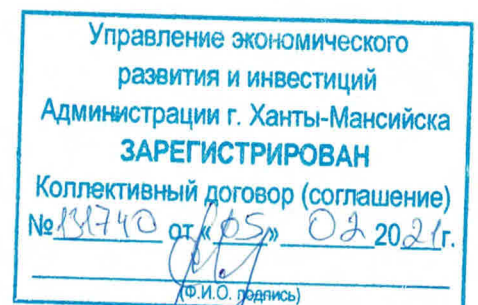
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского  
автономного округа –  
Югры «Музей Природы и  
Человека»

на период

с «22» 01 2021 г.

по «31» 12 2023 г.



## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.....	3
Раздел 2. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	4
Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	9
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	12
Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	15
Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	19
Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	23
Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ НА СОЗДАНИЕ И РАБОТУ ПРОФСОЮЗА.....	28
Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	29
<i>Перечень приложений.....</i>	<i>30</i>

## **Раздел 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее также – ТК РФ), Основами законодательства Российской Федерации о культуре от 09 октября 1992 года №3612-1, Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права с учетом положений Отраслевого соглашения между Департаментом культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Профсоюзной организацией работников культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2019-2021 годы от 27 декабря 2018 года.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека» (далее - Учреждение) в лице директора Чечевина Глеба Борисовича (далее - «Работодатель») и работники организации представляемые представительным органом работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека» (далее также - Представительный орган работников) в лице Председателя Первичной профсоюзной организации сотрудников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека» Шипшилея Сергея Владимировича.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим вопросы обеспечения защиты социальных и экономических прав работников учреждения, их занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством гарантии, расширяющие права работников, осуществляемые за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств от приносящей доход деятельности.

1.5. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.6. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.7. Стороны договорились проводить политику по обеспечению устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников в этих целях.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем, а также на Работодателей и работников, присоединившихся к Коллективному договору после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен на период 2021-2023 годы и вступает в силу со дня подписания.

1.10. Стороны договорились, что в Коллективный договор в период его действия могут вноситься изменения и дополнения. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежними положениями Коллективного договора, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства.

1.11. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием Коллективного договора.

1.13. Приложения к Коллективному договору являются обязательными и неотъемлемыми его частями.

## **Раздел 2. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, необходимость улучшения положения его работников, стороны договорились:

2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.2. Участвовать в разработке локальных актов Учреждения по вопросам социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.1.3. Проводить взаимные переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечению гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения и другим социально значимым вопросам.

## **2.2.Работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень.

2.2.2. Обеспечивать работников Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной деятельности.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.4. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.5. Предоставлять Представительному органу работников информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.2.7. Предоставлять Представительному органу работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.8. Предоставлять по требованию Представительного органа работников отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, охрана труда, оздоровление и т.д.).

2.2.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, соглашениями.

2.2.10. Своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Представительного органа работников, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников.

2.2.11. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров работников.

2.2.12. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовыми договорами.

2.2.14. Учитывать мнение Представительного органа работников по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения.

2.2.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления соответствующего Представительного органа работников по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.16. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.17. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.19. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

### **2.3.Представительный орган работников обязуется:**

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека».

2.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками (глава 30 ТК РФ).

2.3.3. Представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, другие производственные и социально-экономические проблемы (ст. 29 ТК РФ).

2.3.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам Коллективного договора, соглашениям;

- принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с представительного органа работников (ст.372 ТК РФ).

2.3.5. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ).

2.3.6. Выразить мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.8. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.9. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.10. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.11. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.12. Добиваться роста заработной платы работников Учреждения. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.3.13. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов Представительного органа работников.

#### **2.4. Работники обязуются:**

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст.21 ТК РФ).

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказываемых услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт в области музейного дела.

2.4.4. Беречь имущество Учреждения, сохранять охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную).

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать об этом администрации Учреждения.

2.4.7. Содержать свое рабочее место в чистоте, соблюдать порядок хранения материальных ценностей и документов, бережно относиться к имуществу Учреждения.

2.4.8. Бережно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы Учреждения.

2.4.9. Работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных гл. 39 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.5.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

## **2.6. Представительный орган работников имеет право:**

2.6.1. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанными с трудом, экономическими вопросами, в частности:

- о реорганизации и ликвидации организации;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи работникам Учреждения.

2.6.5. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

## **2.7. Работник имеет право на:**

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, коллективным и трудовым договорами.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором.



2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представительный орган работников, а также на получение информации о выполнении Коллективного договора.

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом методами.

2.7.12. Возмещение вреда здоровью, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.7.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **Раздел 3.**

## **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

3.4. Прядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя, особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, организация труда дистанционных работников устанавливается локальным актом, утвержденным приказом руководителя Учреждения в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

### **3.5. Работодатель обязуется:**

3.5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением эффективного трудового договора (контракта) преимущественно на неопределенный срок.

3.5.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (ст. 57,58 ТК РФ).

3.5.3. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.4. Привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения Представительного органа работников (п.5 ст. 12 Федерального закона

от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.5.5. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ).

3.5.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Представительного органа работников (ст.82 ТК РФ).

3.5.7. Сообщать Представительному органу работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности и штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, а при массовом увольнении работников, соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 1 п.2 Федерального Закона 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах, гарантиях деятельности»).

3.5.8. Разрабатывать совместно с Представительным органом работников программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

3.5.9. Представлять в Представительный орган работников не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов организации лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- члены профсоюзной организации;
- имеющие на иждивении детей;
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении более 10 лет;
- получившие профзаболевание или производственную травму в Учреждении;
- получившие инвалидность в ходе боевых действий по защите Отечества;
- молодые специалисты.

3.5.11. Не допускать увольнения по сокращению численности или штатов Учреждения одновременно двух работников из одной семьи.

3.5.12. Не увольнять по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии Учреждения следующие категории работников:

- в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в Учреждении;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

3.5.13. Расторгать трудовой договор с Работником - членом выборного органа первичной профсоюзной организации по инициативе Работодателя только с учетом мотивированного мнения выборного органа вышестоящей профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

3.5.14. Использовать с учетом мнения Представительного органа работников внутрипроизводственные резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- использовать режим неполного рабочего времени по соглашению с Работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры, в первую очередь, с временными сезонными работниками, совместителями.

3.5.15. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку; повышение квалификации работников.

3.5.16. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата Учреждения, свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.5.17. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию.

3.5.18. Передача Учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника Учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с письменного согласия Работника продолжают (ст.75 ТК РФ), прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников (см. п.1 ст.81 ТК РФ).

3.5.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации, ликвидации Учреждения (см. ст. 180 ТК РФ).

3.5.20. В случае появления возможности принимать новых работников, преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники Учреждения.

## Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников (Приложение №1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников - 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе Работника (совместительство), так и инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством (ст.ст. 97, 99 ТК РФ).

4.5. К работе в выходные и нерабочие, праздничные дни, к сверхурочной работе привлекаются работники только с их письменного согласия, с учетом мнения Представительного органа работников и по письменному распоряжению Работодателя (ст.ст. 99, 113 ТК РФ).

4.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (ст.95 ТК РФ), в том числе и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.7. Стороны договорились, что в Учреждении может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных законодательством, с сохранением заработной платы (ст.93 ТК РФ):

- для лиц, частично утративших на производстве работоспособность;
- для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации, имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

4.8. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого, невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

4.9. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114,115 ТК РФ).

4.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.11. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется по заявлению следующим работникам. (ст. 122 ТК РФ):

- 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;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.13. В целях исключения нарушения нормальной работы Учреждения при предоставлении работникам оплачиваемых отпусков и с учетом особенностей производственного процесса, Стороны договорились, что возможно разделять отпуск на части, при этом одна из этих частей не может быть менее 14 дней.

4.14. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ) - 16 календарных дней;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ). Перечень должностей работников, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и их продолжительность устанавливается настоящим Коллективным договором (Приложение №2).

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ, Постановление Правительства от 26 августа 2003г. №331-п). Перечень должностей работников, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и их продолжительность устанавливается настоящим Коллективным договором (Приложение №3).

- работникам за каждые 5 лет непрерывного стажа работы в учреждениях культуры, осуществляющих свою деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры добавляется 1 день к оплачиваемому отпуску, но не более 6 дней. Оплата дополнительного отпуска производится в пределах фонда оплаты труда.

4.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.16. Оплата дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, производится перед его началом на основании справки - вызова.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

4.19. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы без сокращения ежегодного отпуска помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- со свадьбой собственных детей – 3 дня;
- рождением ребенка (отцу) – до 2 дней;
- смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры) до 3 календарных дней (в особых случаях - до 5 календарных дней);
- переездом на новое место жительства – 1 день;
- юбилеям, если он приходится на рабочий день (с 50 лет и каждые последующие 5 лет) – 1 день;
- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, законным представителям, имеющим детей до 16-летнего возраста -1 день;
- при неожиданном тяжелом заболевании близкого родственника (родители, супруг, супруга, дети, опекун, усыновитель и попечитель) - 1 день;
- для ликвидации аварии в доме – до 2 календарных дней.

4.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.21. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- по другим причинам, по договоренности сторон, с согласия Работодателя.

4.22. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128, 263 ТК РФ), также в связи с какими-либо возникшими форс-мажорными обстоятельствами.

4.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4.24. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

## **Раздел 5.**

### **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Система оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Музей Природы и Человека» устанавливается в соответствии:

- ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 09 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций»;
- отраслевым соглашением между Департаментом культуры Ханты – Мансийского автономного округа – Югры и Профсоюзной организацией работников культуры Ханты – Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально – трудовых гарантий работникам отрасли на 2019-2021 годы от 27 декабря 2018 года;
- трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты – Мансийского автономного округа – Югры» на 2020 – 2022 годы от 10 декабря 2019 года.
- Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека».

5.2. В области оплаты труда Стороны считают возможным:

5.2.1. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты, нормирования труда.

5.2.2. Совершенствовать и разрабатывать критерии оценки качества работы руководящего состава и других категорий работников Учреждения для

определения размера стимулирующих и иных выплат, предусмотренных Положением об оплате и стимулировании труда.

5.2.3. Предусматривать в положении об оплате и стимулировании труда с целью поддержки молодых специалистов механизмы мотивации, в течение первых двух лет работы, направленные на закрепление в учреждении профессиональных кадров.

5.3. При регулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

5.3.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада Работника, повышающие коэффициенты к окладам работников являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.3.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты - Мансийского автономного округа – Югры и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.3.3. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников Учреждения осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.3.4. Месячная заработная плата Работника Учреждения, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего свои нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

5.3.5. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- стимулирующих выплат;
- компенсационных выплат;
- иных выплат.

5.3.6. Система оплаты труда устанавливается и изменяется Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права.

5.3.7 Работодатель с учетом мнения Представительного органа работников:

5.3.7.1. Разрабатывает Положение об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

5.3.7.2. Предусматривает в Положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;



- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

- определения условий и размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера, установленного Работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения.

5.3.8. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Представительным органом работников (принцип прозрачности).

5.3.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия соответствующим органом решения о выдаче диплома.

При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.3.10. Работодатель, с учетом мнения Представительного органа работников, в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда предусматриваются в Коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

Установленные Работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

5.4. Работникам, в период нахождения в командировочной поездке, не зависимо от ее продолжительности, возмещаются командировочные и суточные расходы.

5.5. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников один раз в год после реализации организационно-технических мероприятий.

5.6. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

5.7. Работникам за работу в сверхурочное время производится оплата: за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

Работникам за работу в ночное время производится оплата в двойном размере.

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

5.9. Работодатель обязуется:

- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные Коллективным договором Учреждения;

- извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.10. Стороны договорились выплату заработной платы Работникам Учреждения производить на основании табеля учета рабочего времени в следующие сроки:

- заработная плата за первую половину месяца – 16 числа каждого месяца;

- заработная плата за вторую половину месяца – 1 числа следующего месяца;

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1,2,6, ст. 136ТК РФ).

5.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

5.12. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

5.13. Заработная плата Руководителю и иным должностным лицам учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

## **Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно - гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель в соответствии с требованиями действующего законодательства:

6.2.1. Реализует меры по выделению средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,3 от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения.

6.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, смывающих и обезвреживающих средств, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 06 ноября 2011 года № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01 апреля 2010 года № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда»; постановлением Правительства Российской Федерации от 03 июля 2014 года № 614 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования».

6.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по спискам, в порядке и по нормам, определяемым Коллективным договором (Приложение № 2).

На основании письменного заявления Работника выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока (ст. 222 ТК РФ).

6.2.5. Обеспечивает за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников в Порядке, определенном ст. 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.2.6. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

6.2.7. Обеспечивает предоставление сведений в Депкультуры Югры о страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по основаниям, предусмотренным законодательством.

6.2.8. Учитывает мнение соответствующих органов Представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов по охране труда, в том числе инструкций по охране труда Учреждения.

6.2.9. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками. Представляет информацию в Представительный орган работников о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.2.10. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Представительного органа работников - комитеты (комиссии) по охране труда. Выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств Учреждения.

6.2.11. Создает условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) Представительного органа работников по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями другими нормативными и справочными материалами, (ст. 370 ТК РФ).

6.2.12. Повышает заинтересованность Представительного органа работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2.13. Совместно с Представительным органом работников (уполномоченными трудовым коллективом лицами) организует контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

6.2.14. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время;
- исключает труд женщин на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»;
- выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных Постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации от 06 февраля 1993 года №105.

6.2.15. Обеспечивает условия труда молодежи, в том числе устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.2.16. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной 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 в Учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.17. Гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа-Югры об охране труда закрепляются в трудовых договорах.

### **6.3. Представительный орган работников вправе:**

6.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы в Учреждении.

6.3.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.3.4. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

6.3.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.3.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Представительный орган работников (уполномоченные по охране труда) вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений, одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для принятия неотложных мер.

6.3.7. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Представительный орган работников (уполномоченные по охране труда) вправе требовать от Работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре. Работодатель обязан незамедлительно выполнить требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

### **6.4. Работники обязуются:**

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящих руководителей о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим федеральным законодательством, для чего в Учреждении создается комиссия по социальному страхованию из представителей Работодателя и Представительного органа работников, которая осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в Учреждении.

7.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.1.3. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, зарплате, страховых взносах работающих.

7.1.4. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

7.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

7.1.6. Для всех желающих работников организовать проведение профилактических прививок от гриппа.

7.1.7. Предоставить работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, проживающим совместно с работником) независимо от времени использования отпуска один раз в два года оплачиваемый проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и

обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимости провоза багажа до 30 кг, к месту использования отпуска и обратно.

7.1.8. Предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

7.1.9. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных Учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

7.1.10. Предоставлять аспирантам, обучающимся по заочной форме обучения дополнительные отпуска продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней заработной платы. К ежегодному дополнительному отпуску аспирантов добавляется время, затраченное на проезд от места работы, до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы. Указанный проезд целиком оплачивает Работодатель.

7.1.11. Аспиранты имеют право на один свободный от работы день в неделю («библиотечный день») с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

7.1.12. Предоставить председателю профсоюзной организации 5 дополнительных дней к очередному оплачиваемому отпуску за выполнение не оплачиваемой и добровольной работы в качестве лидера профсоюзной организации.

7.1.13. Предоставлять работникам единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, размер которой определяется ежегодно, не позднее декабря года, предшествующего году в котором планируется предоставление такой выплаты, исходя из расчета выделенных бюджетных средств, но не превышающая значений, закрепленных в отраслевых нормативно-правовых актах (Приказ № 1-нп от 01.03.2017, иные).

7.1.13.1. Единовременная выплата выплачивается работникам Учреждения 1 раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.



7.1.13.2. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей.

7.1.13.3. Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.1.13.4. Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

7.1.13.5. При определении размера выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску устанавливается единый подход к определению размера выплаты для всех Работников Учреждения, включая руководителя.

7.1.13.6. Единовременные выплаты производятся за счет средств субсидии на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (работ) в соответствующем финансовом году, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.1.14. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.1.15. Производить молодым специалистам в соответствии с приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры № 2-нп от 15 марта 2017 года «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»:

7.1.15.1. Единовременную выплату в размере двух должностных окладов молодых специалистов, с учетом северных и районных коэффициентов.

7.1.15.2. Ежемесячную выплату в течение первых двух лет в размере 1 000 рублей к должностному окладу молодых специалистов.

7.1.16. Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Трудовые отношения между работодателем и молодым специалистом регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.70 ТК РФ).

## **7.2. Представительный орган работников обязуется:**

7.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное, медицинское страхование.

7.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования.

7.2.3. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль по расходованию средств, периодически информировать об этом работников.

7.2.4. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях Учреждения по оказанию медицинских услуг работникам.

7.2.5. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях Учреждения по оздоровлению работников и членов их семей.

7.2.6. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой спортивно-оздоровительной работы.

7.2.7. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную деятельность Представительного органа работников.

### **7.3. Работодатель вправе:**

7.3.1. Предоставлять работникам на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы, в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работникам, имеющим детей школьного возраста: если ребенок впервые идет в школу – 1 день (1 сентября); в связи с окончанием школы (9,11 классов) «Последний звонок» - 1 календарный день.

7.3.2. Оказывать материальную помощь работникам, имеющим 3-х и более детей и одиноким матерям (отцам): если ребенок впервые идет в школу в размере 2 000 рублей; в связи с окончанием школы (9,11 классов) – 3000 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности.

### **7.4. Представительный орган работников вправе:**

7.4.1. При наличии денежных средств производить выплату единовременного денежного вознаграждения работникам Учреждения, являющимся членами профсоюза, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию:

- при стаже работы свыше 15-ти лет в государственных учреждениях культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – в размере одного должностного оклада с учетом северных и районных коэффициентов;

- при стаже работы свыше 20-ти лет в государственных учреждениях культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – в размере двух должностных окладов с учетом северных и районных коэффициентов;

- при стаже работы свыше 25-ти лет в государственных учреждениях культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – в размере трех должностных окладов с учетом северных и районных коэффициентов.

7.4.2. Оплату стоимости проезда Работнику на похороны близкого родственника (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестер в размере (10 000 рублей);

7.4.3. Выплату материальной помощи Работнику в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере (10 000 рублей);

7.4.4. Частичное возмещение расходов на погребение семье умершего (погибшего) Работника, на основании заявления члена семьи умершего (погибшего) Работника, с приложением подтверждающих документов;

7.4.5. Выплату одного должностного оклада работника с учетом северных и районных коэффициентов работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55 лет и каждые последующие 5 лет, проработавшим в Учреждении не менее 10 лет;

7.4.6. Выплату двух должностных окладов работника с учетом северных и районных коэффициентов неработающим юбилярам (55, 60 лет и каждые последующие 5 лет), отработавшим в учреждениях культуры Ханты-Мансийского автономного округа не менее 15 лет, уволившимся из учреждений в связи с выходом на пенсию и не имеющими трудовых отношений с другими организациями.

7.4.7. Выплату к дню рождения Работника (выплачивается один раз в год, всем членам Профсоюза:

- в размере 1 500 рублей работникам, находящимся в первичной профсоюзной организации учреждения более шести месяцев;

- в размере 750 рублей работникам, вступившим в первичную профсоюзную организацию учреждения менее шести месяцев.

7.4.8. Выплату к юбилейной дате Работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – 10 000 рублей, проработавшим в Учреждении менее 5 лет;

7.4.9. Осуществлять выплату на протезирование зубов 1 раз в пять лет работникам:

- при стаже работы в Учреждении свыше 20 лет – в размере 15 000 рублей;

- при стаже работы в Учреждении свыше 15 лет – в размере 10 000 рублей;

- при стаже работы в Учреждении свыше 10 лет – в размере 7 000 рублей.

7.4.9. Осуществлять материальную выплату работникам, состоящим в профсоюзной организации в связи с бракосочетанием и рождением детей в размере не менее 5000 рублей.

7.4.10. Выплату родителям (законным представителям) состоящим в профсоюзной организации:

- выпускников общеобразовательных учреждений (4, 9, 11 класс) – 2 500 рублей;

- имеющим детей школьного возраста к 1 сентября – 1500 (2000) рублей.

7.4.11. Выплаты на праздники:

- 23 февраля; 8 марта – подарок на сумму – 2 000 рублей, либо сумма наличными (по заявлению члена Профсоюза) эквивалентной подарку, т.е. – 2 000 рублей.

- подарки к новому году членам Профсоюза выплачиваются в денежном эквиваленте либо подарком для детей и сертификатом в равном размере, исходя из суммы остатка на профсоюзном счете.

## **Раздел 8.**

### **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ НА СОЗДАНИЕ И РАБОТУ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.1.3. Работодатель обязан предоставить Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.1.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и др.) мероприятиях.

8.1.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.1.7. Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374,376ТКРФ).

8.1.8. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.1.9. Члены Профсоюза по рекомендации Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда социальному страхованию, стимулированию труда и других.

8.1.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

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

## **Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

9.2. Работники организации в случае соблюдения и выполнения положений настоящего Коллективного договора не принимают участие в забастовках.

9.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **Перечень приложений:**

**Приложение 1:** Правила внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека».

**Приложение 2:** Перечень должностей сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Музей Природы и Человека».

**Приложение 3:** Перечень должностей с ненормированным рабочим днем бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека».

**Приложение 4:** Кодекс этики и служебного поведения работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека».



Пропито, пронумеровано  
 на 72 (сеидесети двух) листах

*Г. Б. Чечевин*  
 Г. Б. Чечевин

*С. В. Шипшилей*  
 С. В. Шипшилей