

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Генеральный директор  
Государственного  
бюджетного учреждения  
Республики Крым  
«Восточно-Крымский историко-  
культурный музей-заповедник»



Г.В. Умрихина

2022 г.

Уполномоченный представитель  
трудового коллектива  
Государственного бюджетного  
учреждения Республики Крым  
«Восточно-Крымский историко-  
культурный музей-заповедник»

Л.В. Блинова

«21» 07 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Восточно-  
Крымский историко-культурный музей-заповедник»

**Срок действия:** с 21.07.2022 – по 20.07.2025 гг.

**Вступает в силу:** с 21.07.2022 года

г. Керчь

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник» (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12.01.1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

Федеральный закон от 26.05.1996 № 54-ФЗ «О Музейном фонде Российской Федерации и музеях в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 25.06.2002 № 73-ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации»;

Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым».

Отраслевое соглашение между Министерством культуры РФ и Общероссийским профессиональным союзом работников культуры на 2018 - 2020 годы, утв. Минкультуры России, Российским профсоюзом работников культуры 08.12.2017;

Соглашение о минимальной заработной плате между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов и работодателей в Республике Крым на 2021 - 2023 годы;

Отраслевое соглашение по культуре Республики Крым между Министерством культуры Республики Крым и Крымской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019 -2022 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – уполномоченного представителя трудового коллектива Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник» (далее – уполномоченный представитель трудового коллектива) Блиновой Людмилы Валентиновны;

- работодатель в лице его представителя – генерального директора Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник» Умрихиной Татьяны Викторовны (далее – работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить с текстом подписанного сторонами коллективного договора всех работников учреждения под роспись в течение 5 рабочих дней после окончания процедуры его уведомительной регистрации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, заключенными соглашениями всех видов и уровней и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с уполномоченным представителем трудового коллектива.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 21.07.2022 г. и действует по 20.07.2025 г. включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников с положениями ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» о формировании сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.2.3. Обеспечить включение в трудовой договор обязательных условий, указанных в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать трудовые функции работника, которые могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать уполномоченному представителю трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

Массовым высвобождением считается одновременное сокращение 10 и более процентов от общей численности работников учреждения.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.10. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

2.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией с участием уполномоченного представителя трудового коллектива.

2.3. Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Основные права и обязанности работодателя и работников определяются в Правилах внутреннего трудового распорядка ГБУ РК «Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник», разрабатываемых и утверждаемых в соответствии с трудовым законодательством РФ и уставом ГБУ РК «Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник».

### **III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГБУ РК «Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник».

Месячная заработная плата работника, отработавшего полный рабочий месяц, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом на всей территории Российской Федерации (ст. 133 ТК РФ).

3.2. Начисление и выплата заработной платы производится работодателем в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГБУ РК «Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник».

Расчетные листы выдаются работникам в течение пяти дней после выплаты заработной платы за отработанный месяц.

По заявлению работника выдача расчетного листа может осуществляться путем его направления на адрес электронной почты работника, указанный в данном заявлении.

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, на срок более 10 дней, работнику причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

3.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией, либо со дня вынесения решения квалификационной комиссией по присвоению квалификационной категории водителям автомобилей учреждения (в случае присвоения квалификационной категории водителям автомобилей);

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы (выслуга лет) 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 присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о выдаче диплома.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Основанием начисления доплаты является приказ руководителя учреждения.

3.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

3.9. При увольнении работника за неиспользованные дни отдыха работнику выплачивается денежная компенсация.

Если на день увольнения у работника остались неиспользованные дни отдыха и основание для их предоставления документально зафиксировано, выплата за них денежной компенсации производится по правилам, на основании которых эти дни отдыха были назначены.

Денежная компенсация за неиспользованные дни отдыха, которые полагались работнику за сдачу крови и ее компонентов с учетом ст. 186 ТК РФ, не выплачивается.

По письменному заявлению работника неиспользованные дни отдыха могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отдыха.

3.10. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского соглашения по вине работодателя или органов власти, а также за работниками, не участвовавшими в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшими возможности выполнять работу, сохраняется заработная плата в полном размере.

3.11. Работнику, при направлении в командировку, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», Постановлением Совета министров Республики Крым от 26.12.2014 № 624 «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Республики Крым», Положением о командировках ГБУ РК «Восточно-Крымский ИКМЗ» и иными локальными нормативными актами (положениями) учреждения.

3.12. Работнику, в случае использования личного транспорта по служебной необходимости гарантируется возмещение расходов, связанных с таким использованием, из средств от приносящей доход деятельности.

3.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.



## IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности).

4.2. Продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная или неполная продолжительность рабочего времени.

Принимая во внимание специфику работы учреждения, для некоторых категорий работников устанавливается особый режим труда и отдыха. Суббота, воскресенье и праздничные дни являются рабочими днями для некоторых категорий работников. Дни отдыха таких работников устанавливаются в соответствии с графиком, согласованным с руководителем структурного подразделения (статья 113 ТК РФ). Работники, которым установлен данный режим работы, знакомятся под подпись с графиком работы не позднее, чем за один месяц до введения графика работы в действие.

Категориям работников, которым установлен посменный режим работы, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

4.3. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. Трудовой распорядок в учреждении, режим рабочего времени и времени отдыха для работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ РК «Восточно-Крымский ИКМЗ», которые являются локальным нормативным актом учреждения, и утверждаются с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник

предупреждает работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в данном случае производится по соглашению сторон.

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

4.8. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- 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;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.9. При составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время предоставляется работникам, имеющим на это право в соответствии с ТК РФ.

4.10. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством РФ, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам (с сохранением среднего заработка) при наличии средств от приносящей доход деятельности:

- отцу в случае рождения ребенка (усыновителю/опекуну/попечителю - для определения ребенка в семью) - 1 (один) календарный день;
- в случае регистрации брака работника (в случае, если брак заключается впервые) - 1 (один) календарный день;
- в случае регистрации брака детей работника (в случае, если брак заключается впервые) - 1 (один) календарный день;
- в случае смерти членов семьи работника (супруга (супруги), родителей (опекуна, попечителя), детей, родных братьев или сестер) - 3 (три) календарных дня.

Заявление о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в случае регистрации брака работника (детей работника), должно быть подано работником не позднее 14 (четырнадцати) календарных дней до предполагаемой даты предоставления такого отпуска.

Дополнительные оплачиваемые отпуска, перечисленные в настоящем пункте, являются строго целевыми, не подлежат замене на денежную компенсацию, не подлежат продлению в случае, если совпадают по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском работника, не переносятся на следующий год, а также не

подлежат разделению на части.

Отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, предоставляются работнику, если дни соответствующих событий являются рабочими для данного работника, а также при условии возможности соблюдения работодателем требований о сроках оплаты отпуска, установленных трудовым законодательством.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 3 (три) календарных дня, путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время согласно графику отпусков.

При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.12. В соответствии с ТК РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ, а также в случаях, предусмотренных статьей 263 ТК РФ.

4.16. Работодатель может предоставить работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- родителю первоклассника - 1 сентября;
- родителю выпускника - в день последнего звонка.

4.17. Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется:

4.17.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.17.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение либо согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих

вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.3. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяется по году рождения.

Для работников в возрасте после 40 лет и старше периодичность диспансеризации определяется один раз в год.

Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники, являющиеся получателями страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Конкретный порядок освобождения от работы для прохождения диспансеризации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ РК «Восточно-Крымский ИКМЗ».

В случае если работник не успел пройти диспансеризацию в предоставленный день, он не в праве требовать предоставления дополнительного времени для окончания диспансеризации, а заканчивает её в свободное от работы время.

Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы.

5.4. Исходя из реальных финансовых возможностей, за счет экономии фонда оплаты труда, учреждение устанавливает следующие льготы и преимущества для работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями:

- может быть выплачена материальная помощь на оздоровление к ежегодному отпуску, а так же в связи с болезнью работника в размере не менее 4 000,00 руб. из фонда экономии заработной платы на основании письменного заявления работника. Вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год, может выплачиваться материальная помощь к отпуску в размере пропорционально отработанному времени. Материальная помощь к отпуску не выплачивается работнику, принятому на работу по совместительству, а также работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

- может быть выплачена материальная помощь на рождение ребенка в размере не менее 4 000,00 руб. из фонда экономии заработной платы на основании письменного заявления работника с предоставлением копий подтверждающих документов, при наличии резолюции уполномоченного представителя трудового коллектива;

- может быть выплачена материальная помощь на погребение Работника и членов его семьи: супругов, родителей и детей (усыновителей и усыновленных, опекунов) одному из Работников либо одному из членов его семьи (в случае смерти самого Работника) в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне (и не менее величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Республике Крым), действующего на дату смерти, на основании письменного заявления работника (члена его семьи) с предоставлением документов, подтверждающих обстоятельства, на которые ссылаются, при наличии резолюции уполномоченного представителя трудового коллектива;

- может быть выплачена материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне (и не менее величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Республике Крым) действующего на момент выплаты на основании письменного заявления работника с предоставлением документов, подтверждающих обстоятельства, на которые он ссылается, при наличии резолюции уполномоченного представителя трудового коллектива;

- может быть выплачена премия к юбилейным датам – 50, 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет из фонда экономии заработной платы за счет средств от приносящей доход деятельности;

Приведенные в настоящем пункте выплаты, не имеющие фиксированного размера, определяются отдельным распорядительным актом руководителя учреждения, исходя из трудового вклада конкретного работника и финансовых возможностей учреждения.

При наличии финансовой возможности учреждение организует туристические походы и поездки, оплачивает их из средств от приносящей доход деятельности.

В случае ухудшения показателей работы Учреждения (в том числе отсутствия (недостаточности) финансовых средств), установленные выплаты могут быть уменьшены или отменены полностью.

Выплаты социального характера, приведенные в настоящем пункте, не являются регулярными, всегда имеют индивидуальный характер и производятся конкретному работнику учреждения или члену его семьи.

5.5. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

5.6. Работникам по случаю праздников или знаменательных дат, а также в рамках проведения различных мероприятий, проводимых учреждением, в качестве дополнительного поощрения за труд могут быть вручены подарки, стоимостью до 4 000,00 руб.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 1).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.1.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ, оказание услуг.

6.1.3. Осуществлять совместно с уполномоченным представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. № 580н.

6.1.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах и предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.11. Оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и посты, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

При временной нетрудоспособности работника в связи с несчастным случаем на производстве более чем на 30 календарных дней производить разовую выплату в размере месячного должностного оклада (ставки).

6.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, по решению учреждения в пределах имеющихся денежных средств.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с уполномоченным представителем трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Обеспечить прохождение за счет средств работодателя бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.16. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются соблюдать требования в области охраны труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения в том числе:

- правильно применять выданные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение по охране труда, 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;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя 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) (ст. 214 ТК РФ).

## **VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

7. Стороны договорились:

7.1. Ежегодно отчитываться о выполнении настоящего коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

7.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.

7.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

7.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

7.5. Рассматривать все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, в срок не позднее 10 рабочих дней.



7.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

7.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

7.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора либо продлению действующего коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Коллективный договор принимается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

8.3. Для изменения (дополнения) условий договора сторона, изъявившая такие намерения, должна письменно уведомить другую сторону о содержании этих изменений.

8.4. Изменение условий договора или его перезаключение (продление) на следующий период, как и новый договор, вступают в силу со дня подписания. Изменения (дополнения) коллективного договора оформляются в виде дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

8.5. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречия с вновь принятым законодательством, либо в силу объективных причин стала очевидна невозможность их выполнения, стороны совместным решением приостанавливают их действие и проводят консультации об их изменении или исключении из текста коллективного договора.

8.6. Изменения локальных нормативных актов учреждения не влечет за собой изменения положений коллективного договора, за исключением изменения тех положений, которые прямо урегулированы условиями коллективного договора.

8.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене форм собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

8.9. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

8.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

8.11. Коллективный договор одобрен на собрании (конференции) трудового коллектива государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник».

8.12. Настоящий коллективный договор заключён в трех экземплярах, по одному для каждой из сторон и один для органа уведомительной регистрации, причём все тексты имеют одинаковую силу.

**Соглашение по охране труда  
государственного бюджетного учреждения Республики Крым  
«Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник»**

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4
<b>1. Организационные мероприятия</b>			
1.1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	В течение всего периода, по мере необходимости	администрация учреждения, ответственный по ОТ
1.2	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	В течение всего периода	администрация учреждения
1.3	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	В течение всего периода, по мере необходимости	руководители структурных подразделений, специалист по ОТ
1.4	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников. Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.	В течение всего периода	руководители структурных подразделений, специалист по ОТ
1.5	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.	В течение всего периода	администрация учреждения, специалист по ОТ
1.6	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.	В течение всего периода	администрация учреждения, специалист по ОТ
1.7	Работа постоянно действующей комиссии по охране труда.	В течение всего периода	администрация учреждения
1.8	Организация и оборудование кабинета, уголков по охране труда.	по мере необходимости	администрация учреждения, специалист по ОТ
1.9	Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.	В течение всего периода	администрация учреждения

1.10	Расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.	В течение всего периода, по мере необходимости	администрация учреждения
<b>2. Технические мероприятия</b>			
2.1	Внедрение и модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	В течение всего периода при наличии финансирования	администрация учреждения, главный энергетик
2.2	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.	В течение всего периода, по мере необходимости	администрация учреждения, главный энергетик
2.3	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.	В течение всего периода Согласно графика	администрация учреждения, главный энергетик
2.4	Внедрение и модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	В течение всего периода, по мере необходимости	администрация учреждения, главный энергетик
2.5	Реконструкция и ремонт имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.	В течение всего периода при наличии финансирования	администрация учреждения, руководители структурных подразделений
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
3.1	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и психиатрических обследований.	В течение всего периода	администрация учреждения, специалист по ОТ
3.2	Создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	В течение всего периода по истечении срока годности лекарственных препаратов	специалист по ОТ, руководители структурных подразделений
3.3	Оборудование рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда.	В течение всего периода	администрация учреждения

3.4	Устройство и реконструкция комнат отдыха работников, расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.	В течение всего периода при наличии финансирования	администрация учреждения, руководители структурных подразделений
3.5	Проведение централизованной работы по уничтожению в музее-заповеднике насекомых и грызунов.	В течение всего периода	администрация учреждения
3.6	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистки вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг.	В течение всего периода	администрация учреждения
3.7	Оснащение оборудованием для обеззараживания воздуха и проведения бесконтактной термометрии в период сложной эпидемиологической обстановки и распространения коронавирусной инфекции COVID-19 с целью профилактики инфекционных заболеваний и дезинфекции кожных покровов рук. Приобретение смывающих и обезвреживающих средств.	По мере необходимости	администрация учреждения
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>			
4.1	Обеспечение работников, занятых на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.	В течение всего периода, по мере необходимости	администрация учреждения, руководители структурных подразделений
4.2	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами.	В течение всего периода	администрация учреждения, руководители структурных подразделений
4.3	Обеспечение помещений электрощитовых средствами защиты. Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент).	В течение всего периода по мере необходимости	администрация учреждения, главный энергетик

<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>			
5.1	Следить за порядком содержания территории, зданий, сооружений и помещений, в том числе содержания эвакуационных путей.	В течение всего периода	администрация учреждения, руководители структурных подразделений
5.2	Очистка территории учреждения от сухой листвы и мусора, недопущение его сжигания на территории учреждения.	В течение всего периода	руководители структурных подразделений
5.3	Содержание путей подъезда и проезда к зданиям свободными для возможности проезда пожарного автомобиля.	В течение всего периода	руководители структурных подразделений
5.4	Содержание наружной пожарной лестницы в исправном состоянии.	В течение всего периода	заведующий отделом «Лапидарий»
5.5	Проверка работоспособности систем внутреннего противопожарного водопровода, первичных средств пожаротушения. Перекатка пожарных рукавов.	В течение всего периода Не реже 1 раза в год	начальник отдела МТО
5.6	Своевременная поверка и перезарядка огнетушителей.	Ежегодно	начальник отдела МТО
5.7	Проверка работоспособности автономных источников питания.	В течение всего периода	руководители структурных подразделений
5.8	Своевременный ремонт и очистка от сажи печей и дымоходов.	Ежегодно Октябрь-ноябрь	руководители структурных подразделений
5.9	Поддержание в исправном состоянии и своевременное техническое обслуживание охранно-пожарной сигнализации.	В течение всего периода	администрация учреждения
5.10	Своевременное наполнение водой пожарных емкостей на объектах.	В течение всего периода По мере необходимости	начальник отдела МТО
5.11	Проведение огнезащитной обработки деревянных конструкций.	Согласно графика	администрация учреждения
5.12	Разработка инструкций и проведение инструктажей по пожарной безопасности: - вводного при приеме на работу; - первичных и повторных на рабочем месте.	В течение всего периода По мере необходимости	специалист по ОТ, руководители структурных подразделений
5.13	Организация и проведение тренировок по отработке планов тушения пожаров и по эвакуации сотрудников и посетителей в случае пожара.	2 раза в год	специалист по ОТ, руководители структурных подразделений

5.14	Размещение на объектах заповедника наглядной агитации по вопросам соблюдения мер пожарной безопасности и необходимых действий при обнаружении пожара.	В течение всего периода	администрация учреждения
------	---	-------------------------	--------------------------

Администрация	№ документа	Дата документа
---------------	-------------	----------------

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью *3/двадцать три* листов  
Генеральный директор ГБУ РК «Восточно-Крымский ИКМЗ»  
Е.В. Умрихина







РЕСПУБЛИКА КРИМ  
МІНІСТЕРСТВО  
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО  
ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,  
вул. Крилова, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

РЕСПУБЛИКА КРЫМ  
МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,  
ул. Крылова, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

КЪЫРЫМ  
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ  
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙИ  
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шеэри,  
Крылов сокъ, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

от 29.07.2022 № 05.2-16/932

Государственное бюджетное учреждение  
Республики Крым «Восточно-Крымский  
историко-культурный музей-заповедник»  
Свердлова ул., 7, г. Керчь,  
Республика Крым, 298320

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)**  
(нужное подчеркнуть)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что:  
Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения Республики  
Крым «Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник»

Зарегистрирован 29 июля 2022 года.

Регистрационный номер: 827.

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему),  
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством  
и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,  
не выявлены.

Заместитель министра

Л.В. Михалевский

