

**МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«МУЗЕЙНЫЙ ИСТОРИКО – КРАЕВЕДЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ИВАНА ВАСИЛЬЕВИЧА ПАНФИЛОВА
ПЕТРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**на
2025-2028 год.**

**г. Петровск
2025 год.**

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива
_ «1» _ ноября _ 2025 г.

РАЗДЕЛ 1.

Общие положения.

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района» Исаевой И.В., действующего на основании МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района» и работниками в лице выборного органа первично профсоюзной организации (председатель – Миронова Ж.А.), избранного на общем собрании трудового коллектива. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей. (ст.40 ТК РФ). Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, включающие Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о системе оплаты труда и др.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, а также дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами, а также отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района», объединяющую более 50 процентов работников, в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями.

Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района» устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения

предложений инициировавшей их стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и утверждения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с настоящим коллективным договором, территориально-отраслевым Соглашением между администрацией Петровского муниципального района Саратовской области, Управлением культуры и кино Петровского муниципального района Саратовской области и Районным комитетом профсоюза работников культуры и кино Петровского муниципального района и нормами действующего законодательства.

1.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения в МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района».

1.10. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со статьями 371, 372 ТК РФ.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

РАЗДЕЛ 2.

Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности трудового процесса, на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок;
- обеспечивать трудовой коллектив организации необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 11-го и 26-го числа каждого месяца;
- представлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в учреждении социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т. д.);
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета, в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ учреждения;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов, и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда, установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- выступать представителями от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, а также при возникновении других производственных и социально-экономических проблем;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, а также локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с профкомом;
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;
- давать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя в оговоренных ТК РФ случаях, а также представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления учреждения, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;
- 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;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде 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;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности трудового процесса, использовать передовой опыт коллег;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении – беречь имущество учреждения, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- нести материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к оборудованию, другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
 - реорганизации и ликвидации учреждения;
 - введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам учреждения.

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени, с предоставлением еженедельных выходных, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзную организацию, а также на получение информации о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

РАЗДЕЛ 3.

Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с ТК РФ, трехсторонним территориально-отраслевым Соглашением между администрацией Петровского муниципального района Саратовской области, Управлением культуры и кино Петровского муниципального района Саратовской области и Районным комитетом профсоюза работников культуры и кино Петровского муниципального района на 2020 – 2023 гг. от 09.11.2020г. и настоящим коллективным договором. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются специалистом, в должностные обязанности которого входит работа по кадрам, согласовываются с профсоюзным комитетом. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, территориально-отраслевым Соглашением между администрацией Петровского муниципального района Саратовской области, Управлением культуры и кино Петровского муниципального района Саратовской области и

Районным комитетом профсоюза работников культуры и кино Петровского муниципального района на 2020 – 2023гг. от 09.11.2020 г.

3.2. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- 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;
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя;
- выполнять условия заключенного трудового договора;
- изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в трудовом законодательстве;
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета;
- сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца;
- разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансово-экономического положения учреждения, в которых не допускать ликвидации учреждения, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);
- представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за два месяца, а в случае массового высвобождения работников – не позднее чем за три 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;
- считать высвобождение работников массовым, если сокращается 12 или более работников в течение 120 календарных дней;
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:
 - семейные при наличии двух и более иждивенцев;
 - лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
 - предоставлять преимущественное право оставления на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда лицам, проработавшим на предприятии более 10 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
 - одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
 - инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
 - награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;
 - работники моложе 18 лет;
 - сокращать в первую очередь вакансии.

➤ работники, являющиеся членами выборных профсоюзных органов (профсоюзного комитета, ревизионной комиссии, комитета, президиума или ревизионной комиссии областной организации профсоюза);

– расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со статьями 373 и 374 ТК РФ;

– использовать с учетом мнения профкома 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;

➤ приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;

➤ использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее чем за два месяца;

➤ расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

➤ не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

➤ предоставлять преимущественное право оставления на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда лицам, проработавшим на предприятии более 5 лет;

➤ предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

➤ одинокие матери, имеющие детей до 14 лет;

➤ одинокие отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

➤ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

➤ сокращать в первую очередь вакансии.

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее шести часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством;

- заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации отдельные категории работников в соответствии с законодательством;

- разработать, принять и обеспечить выполнение программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

➤ сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

➤ внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

➤ увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в учреждении и через центр занятости;

➤ обеспечить меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и территориально-отраслевым Соглашением между администрацией Петровского муниципального района Саратовской области, Управлением культуры и кино Петровского муниципального района Саратовской области и Районным комитетом профсоюза работников культуры и кино Петровского муниципального района на 2020 – 2023гг. от 09.11.2020 г. обеспечить выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, в соответствии с законодательством.

➤ При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно проработавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

➤ работники, являющиеся членами выборных профсоюзных органов (профсоюзного комитета, ревизионной комиссии, комитета, президиума или ревизионной комиссии областной организации профсоюза);

– расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со статьями 373 и 374 ТК РФ;

– использовать с учетом мнения профкома 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;

➤ приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;

➤ использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее чем за два месяца;

➤ расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

➤ не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

➤ предоставлять преимущественное право оставления на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда лицам, проработавшим на предприятии более 5 лет;

➤ предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

➤ одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

➤ одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

➤ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

➤ сокращать в первую очередь вакансии.

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее шести часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством;

- заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации отдельные категории работников в соответствии с законодательством;

- разработать, принять и обеспечить выполнение программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

➤ сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

➤ внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

➤ увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в учреждении и через центр занятости;

➤ обеспечить меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и территориально-отраслевым Соглашением между администрацией Петровского муниципального района Саратовской области, Управлением культуры и кино Петровского муниципального района Саратовской области и Районным комитетом профсоюза работников культуры и кино Петровского муниципального района на 2020 – 2023гг. от 09.11.2020 г. обеспечить выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, в соответствии с законодательством.

➤ При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно проработавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 4.

4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, стажа работы в музее, образования, уровня проводимых мероприятий, качества всех видов музейной деятельности и выполняемых работ и максимальными размерами не ограничивается. Основная оплата труда оклад производится независимо от конечных результатов работы учреждения, поощрения – с учетом этих результатов при условии выполнения работником плана по всем видам музейной деятельности.

4.2. Оплата труда работников МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района» производится на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района». Порядок начисления и выплаты премий, надбавок, доплат производится по положению, разработанному администрацией учреждения, в пределах единого фонда заработной платы.

4.3. Заработная плата работников складывается из нормативной нагрузки, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат, иных надбавок. Нормативная нагрузка рассчитывается на календарный год. Оплата за нормативную нагрузку для основных музейных работников распределяется равными долями на 11 месяцев, для совместителей – по фактически отработанному времени.

4.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда при условии полного выполнения норм труда за ставку заработной платы.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1 Выплачивать заработную плату 11 и 26 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным днем или не рабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной **СТОПЯТИДЕСЯТОЙ** действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Производить оплату отпуска согласно ст. 136 Трудового Кодекса РФ не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленные законом сроки, отпуск переносится и его началом считается третий день после выплаты отпускных.

Выдавать каждому работнику расчетный лист установленного образца.

4.5.2 Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней и все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме.

4.5.3 За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, предоставлять время отдыха по договоренности с работником.

4.5.4 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

4.5.5 Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

4.5.6 Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами;

4.5.7 Выплачивать премию согласно Положению о системе оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета;

4.5.8 Производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника;

4.5.9 Производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

4.5.10 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня;

4.5.11 Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за два месяца;

4.5.12 Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения.

4.6 Профсоюзный комитет обязуется:

4.6.1 Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

4.6.2 Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

4.6.3 Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

4.6.4 Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.6.7 Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

РАЗДЕЛ 5.

Режим труда и отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и

обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, а также производственной необходимостью в соответствии с приказом по музею.

5.2 Изменение режима труда и отдыха производится работодателем по согласованию с профкомом.

5.3 Начало работы 9.00ч., окончание работы 18.00ч. с двумя выходными днями (при отсутствии оперативных заданий и работ, связанных с проведением массовых мероприятий, участием в городских, предстоящих посещениях экспозиции гостями города после 18ч.). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

5.4 Табель учета фактически отработанного рабочего времени для сотрудников МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района» ведется в часах. Обеденный перерыв в рабочее время не входит.

РАЗДЕЛ 6.

Время отдыха.

6.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

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

6.3 Отпуск за первый год работы предоставляется по желанию работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

6.4 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.5 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 РФ.

6.6 В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска до девяти календарных дней работникам учреждения:

- за длительный (свыше 20 лет) общий стаж работы в учреждениях культуры -9 дней;
- свыше 15 лет - 6 дней,
- свыше 10 лет - 4 дней,
- свыше 5 лет - 2 дня,
- свыше 3 лет – 1 день.

6.6 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.7 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска. 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.

6.8 Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим

увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

6.9 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.10 Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 рабочий день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- 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 прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

6.11 Работникам учреждения по их письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-3 кл.) 1 сентября – 1 день;
- на рождение ребенка отцу – 1 день;
- бракосочетание детей – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- юбилюру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день.

6.12 Дата предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней согласовывается с работодателем.

6.13 Не использованные в текущем году дополнительные оплачиваемые выходные дни на следующий год не переносятся.

6.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

6.14. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

РАЗДЕЛ 7.

Охрана труда

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

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы.

- Создает и укрепляет службы охраны труда в организации. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда.

- Обеспечивает беспрепятственный допуск в учреждение представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в учреждении,

- представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий,

- выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

7.3. Работодатель обязуется:

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда;

- проводить поэтапно специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета;

- Своевременно и в полном объеме отчислять страховые взносы на Государственное социальное страхование и обязательное медицинское страхование работников.

- Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда) контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в случаях выполнения нарушений предлагает работодателю устранить их. Информировать соответствующие органы о нарушениях.

- Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условия работы в организации;

- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

- Оказывать консультацию помощь работникам в вопросах труда.

- Участвовать в проверке руководителей и работников по технике безопасности, охране труда и предупреждению травматизма, профзаболеваний в учреждении.

- Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.5. Работник учреждения в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 8.

Социальные гарантии.

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд;
- в новогодние праздники организовывать для детей работников учреждения новогодние подарки за счет средств профсоюза учреждения и других финансовых источников, в том числе на условиях долевого участия;

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в социальный фонд, фонды медицинского и социального страхования;

РАЗДЕЛ 9.

Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы для работников, финансируемые работодателем:

- выплата поощрения победителям конкурса «Лучший по профессии»;
- выплата поощрения за многолетний добросовестный труд, за высокие профессиональные показатели, а также в связи с памяtnыми и юбилейными датами. Юбилейными датами работников следует считать 50, 55 (для женщин), 60 и далее через каждые 5 лет;
- выплата поощрений при присвоении почетных званий;

9.2 Предоставление работнику по его заявлению дополнительного краткосрочного до трех дней оплачиваемого отпуска в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

9.3 Профсоюзный комитет учреждения выделяет средства для оказания материальной помощи работникам – членам профсоюза.

РАЗДЕЛ 10.

Обеспечение прав и гарантий.

10.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами.

10.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Российского профсоюза работников культуры.

10.3. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации, профсоюзному комитету в их деятельности.

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню;
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в учреждении, помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- в соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- предоставить возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации;

10.5. Предоставлять ежемесячно свободное время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением среднего заработка:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и т. п.);
- на время кратковременной учебы;

➤ для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10.6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом РФ.

РАЗДЕЛ 11.

Обязательства профорганизации.

11.1 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей,

11.2 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

11.3 Организовывать учебу профсоюзного актива, в том числе совместно с администрацией (при наличии финансовых средств).

11.4 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.5 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.6 Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

11.7 Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

11.8 Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

11.9 Систематически проводить профсоюзные собрания для рассмотрения возникающих вопросов и их решения.

РАЗДЕЛ 12.

Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

12.1 Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

12.2 Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами, подписавшими его, в согласованных: порядке, формах, сроках.

12.3 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.4 Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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

12.6 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие всего срока реорганизации.

12.7 При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего до 3-х лет.

12.8 При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров

стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

12.9 Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

12.10 Стороны договорились разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

РАЗДЕЛ 13.

Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор утверждается общим собранием трудового коллектива.

13.2 Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района».

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

13.5 При смене формы собственности МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

13.7 Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива _____
МУК «Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района» _____
« 1 » ноября _____ 2025г.


Представитель работодателя:
Директор музея
И.В. Исеева
« 1 » ноября 2025г.



Представитель работников:
Профсоюзный комитет
Ж.А. Миронова
« 1 » ноября 2025г.



рек № 1857/25-КД
от 12.11.2025г.
Смирн
И.В. Смирнов



СПРАВКА

**о численности работников, на которых распространяется
Коллективный договор**

Численность работников Муниципального учреждения культуры «Музейный историко-краеведческий комплекс имени Героя Советского Союза им. И.В. Панфилова Петровского муниципального района Саратовской области» составляет 7 человек.

Директор



Общая

численность работников

Муниципального учреждения культуры

«Музейный историко-краеведческий комплекс имени Героя Советского ~~Саратова~~

И.В. Панфилова Петровского муниципального района Саратовской области»

1. Исаева И.В.
2. Уланова Е.В.
3. Акимова И.А.
4. Ганьшина Т.Н.
5. Садомова С.В.
6. Миронова Ж.А.
7. Урядова Е.А.
8. Ревенко А.И.
9. Алиева В.С.

