

Муниципальное бюджетное учреждение г.Сочи
«Музей истории Хостинского района»

Изменения и дополнения к коллективному договору

между профсоюзной организацией и администрацией Муниципального бюджетного учреждения культуры г.Сочи «Музей истории Хостинского района»

Заключенного на 2017-2020 годы,
принятого на собрании трудового коллектива,
протокол № 3 от 12.10.2017 г.
уведомительная регистрация № 53-Х от 16.10.2017 г. проведена
в ГКУ КК «Центр занятости населения города Сочи»

Внести изменения в Коллективный договор и его приложения с целью приведения его к действующему законодательству и улучшения положения работников музея:

1. В тексте Коллективного договора термин «Администрация» заменить на термин «Работодатель».
2. **Раздел 2 «Трудовые отношения и трудовой договор»** Коллективного договора -п. 2.2.12 дополнить следующими положениями:
При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
3. **Раздел 3 «Рабочее время»** Коллективного договора:
- п. 3.2 изменить и дополнить категории работников:
Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.
- п. 3.6 изложить в новой редакции:

государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Сочи»
Город - Сочи
наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата 19.03.2019 № 53-Х.ц.ц.к.
И.О.нач. службы регистрации
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Стороны согласились, что в организации может применяться сокращенное рабочее время для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю.

- в п. 3.9 дополнить предложение:

После слов «Допускается привлечение» дополнить словами «с их письменного согласия», далее – по тексту.

- ввести пункт 3.10:

В музее для административно-управленческого персонала устанавливается ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим коллективным договором (Приложение №6).

4. Раздел 4 «Время отдыха» Коллективного договора:

- п. 4.4 изложить в новой редакции:

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 обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Настоящим коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для следующих категорий работников в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- п. 4.6 изложить в новой редакции:

Председателю профсоюзного комитета за ненормированный рабочий день, увеличение объема выполняемой работы установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 (три) календарных дня, которые суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

Директору музея за ненормированный рабочий день установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 (двенадцать) календарных

дней, который суммируется с основным оплачиваемым отпуском (ст. 119, ст. 120 ТК РФ).

Перечень должностей работников, которым предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день, прилагается к коллективному договору (Приложение №6 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск»).

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

5. Раздел 5 «Оплата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты» Коллективного договора, пункт 5.1 «Оплата и стимулирование труда. Доплаты и надбавки»:

- в подпункте 5.1.7 в первом и втором предложении исключить «в письменной форме»;
- подпункт 5.1.13 изложить в новой редакции:

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6. Раздел 6. «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора:

- п. 6.10 изложить в новой редакции:

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

- в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

7. В «Правилах внутреннего трудового распорядка МБУК г.Сочи «Музей истории Хостинского района» Коллективного договора (приложении №1 к Коллективному договору):

- **п. 1.3** изложить в новой редакции:

Работник при поступлении на работу предъявляет:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии со ст. 351.1 Трудового Кодекса, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию);

может представить справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию).

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее

утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку;

-в п. 1.5 слова «под расписку» заменить «под роспись», далее – по тексту.

-в п. 1.9 слова «под расписку» заменить «под роспись», далее – по тексту.

-п. 4.2 подпункт 3 изложить в новой редакции:

Рабочий день устанавливается с 9 до 18 часов. Для директора, главного хранителя музейных предметов, научных работников, методиста и специалиста по кадрам в пятницу рабочий день сокращается на 1 час с 9.00 до 17.00 часов, за счет ежедневного сокращения обеденного перерыва на обед до 48 минут. Перерыв на обед для работающих по приему посетителей устанавливается по скользящей системе в период с 12.00 до 15.00 часов.

-п. 4.6 дополнить следующим абзацем:

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Председателю профсоюзного комитета за ненормированный рабочий день, увеличение объема выполняемой работы установить дополнительный оплачиваемый отпуск 3 (три) календарных дня, которые суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

Директору музея за ненормированный рабочий день установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 12 (двенадцать) календарных дней, которые суммируются с основным оплачиваемым отпуском. Перечень работников с ненормированным рабочим днем определяется настоящим коллективным договором (приложение №6).

-п. 7.3 изложить в новой редакции:

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

-в п. 7.5 слова «под расписку» заменить на «под роспись», далее – по тексту.

8. **Приложение №2** к Коллективному договору «Положение об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МБУК г.Сочи «Музей истории Хостинского района» изменить на «Положение о показателях и критериях оценки деятельности работников МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района» и изложить в новой редакции (прилагается).

изложить в новой редакции (прилагается).

10. Приложение №7 к Коллективному договору «Положение об оплате труда в МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района» изменить на «Положение об оплате труда и премировании работников МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района» и изложить в новой редакции (прилагается).

От работодателя:

Директор МБУК г. Сочи

«Музей истории Хостинского района»


А.В.Вальченко

«29» марта 2019 г.

От работников:

Председатель ПК МБУК г. Сочи

«Музей истории Хостинского района»


С.Ф.Ваганова

