

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ

**Казенное учреждение  
Вологодской области  
«Центр занятости населения  
Вологодской области»  
ОЗН по Белозерскому  
муниципальному округу**  
Советский пр., д.7, г. Белозерск, 161200  
Тел. 2-12-73, факс:(8-817-56) 2-12-73  
E-mail: [oznbelozersk@czn.gov35.ru](mailto:oznbelozersk@czn.gov35.ru)

29.12.2023 № 46  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директору БУК ВО «Белозерский  
областной краеведческий музей»  
Т.В. Залогойной

Председателю профкома  
С.Л. Давыдова

---

ул. Фрунзе, 28,  
г. Белозерск, Вологодская обл.,  
161200

## УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора

**БУК ВО «Белозерский областной краеведческий музей»**

Отделение занятости населения по Белозерскому району сообщает, что:  
коллективный договор **БУК ВО «Белозерский областной краеведческий музей»**  
зарегистрирован **21 декабря 2023 года**.

**Регистрационный номер: 5**

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

Рекомендуется при заключении коллективного договора включать положения о внедрении концепции нулевого травматизма.

Начальник ОЗН по  
Белозерскому мо



А.А. Никулина

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетное учреждение культуры Вологодской области «Белозерский областной краеведческий музей» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Учреждением в лице директора Залоговой Татьяны Валерьевны (далее – **работодатель**), с одной стороны и коллективом работников БУК ВО «Белозерский областной краеведческий музей» (далее – **работники**) в лице председателя профсоюзного комитета Давыдовой Светланы Леонидовны с другой стороны.

Коллективный договор признает первоочередную обязанность Работодателя и всего трудового коллектива всецело сотрудничать в деле решения социально-трудовых проблем, повышения эффективности труда и удовлетворения на этой основе жизненных потребностей работников.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств **работников и работодателя** по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.4. Профсоюзный комитет, избираемый работниками, является уполномоченным органом, представляющим интересы работников во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Основные формы участия работников в управлении Учреждением определены статьей 53 ТК РФ, настоящим Коллективным договором.

Работодатель и профсоюзный комитет контролируют выполнение настоящего Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **2.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- заключать коллективные договоры, вести коллективные переговоры;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной, материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством; принимать локальные нормативные акты.

### **2.2. Работодатель обязан:**

- создавать условия для стабильной работы Учреждения;
- совершенствовать условия и оплату труда работников Учреждения;
- создавать условия работы, соответствующие правилам охраны труда, санитарным правилам и нормам;
- обеспечить повышение квалификации работников, своевременно проводить их переаттестацию;
- развивать материально-техническую базу учреждения;
- информировать трудовой коллектив по вопросам: важнейших организационных изменений, затрагивающих экономические и социальные интересы работников, текущих и перспективных планов развития Учреждения.
- выполнять условия настоящего Коллективного договора;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, законами и нормативными актами.

### **2.3. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и в соответствии с должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и режим рабочего времени;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения и других работников, следить за сохранностью имущества;
- способствовать повышению эффективности труда и росту его экономических показателей;
- выполнять условия настоящего Коллективного договора.

#### **2.4. Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с действующим законодательством;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям государственного стандарта организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;
- иные права, предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами.

#### **2.5. Профсоюзный комитет обязан:**

- добиваться социальной защищенности работников Учреждения;
- способствовать успешной деятельности Учреждения, необходимой для обеспечения социальных льгот;
- добиваться обеспечения безопасности на рабочих местах, улучшения условий труда;
- выполнять условия настоящего Коллективного договора.

#### **2.6. Профсоюзный комитет имеет право на:**

- осуществлять в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- получать необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения;
- представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам, в т.ч. в суде;
- осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по социальному страхованию;
- осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации работников;
- участвовать в принятии решений, положений, локальных актов в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором, социально-трудовым вопросам.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в БУК ВО «Белозерский областной краеведческий музей» и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Повышение квалификации работников должно осуществляться не реже чем один раз в пять лет.

В случае направления работника для повышения квалификации работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность ему выплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязан организовать проведение аттестации работников.

## **5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.2.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.2.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;
- являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

5.2.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

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

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка БУК ВО «Белозерский областной краеведческий музей» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Рабочее время и время отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемым работодателем, а также по условиям трудового договора.

6.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

6.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.7. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.8. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам могут быть предоставлены дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- рождение ребенка (отцу) – 1 день;
- регистрация брака самого работника – 1 день;
- регистрация брака детей работника – 1 день;
- смерть близких и одиноких родственников (супруга; родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев, сестёр) – 2 дня;
- 1 сентября (одному из родителей, имеющих первоклассников) - 1 день.

При отсутствии средств отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

## **7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

7.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 8 и 23 числа.

7.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Учреждения, и включает в себя, должностной оклад, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.3. Стимулирующие и компенсационные выплаты.

7.3.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год),
- премиальные выплаты за выполнение особо важных, срочных и сложных работ.

Порядок назначения, размер и сроки выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

7.3.2. К компенсационным выплатам относятся:

- Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплат и срок, на который они



устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 24 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и начисляются за время фактической занятости работников на таких работах;

- Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты - 40 процентов части должностного оклада за час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего 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.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится с учетом должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат (доплата за интенсивность и высокие результаты работы, доплата за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ).

- Доплата за сверхурочную работу. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада, за последующие часы - двойного размера оклада в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- Работникам Учреждения могут быть установлены иные компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством.

7.4. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

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

## **8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ**

8.1. Материальная помощь.

8.1.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника при условии наличия экономии фонда оплаты труда учреждения.

8.1.2. Материальная помощь оказывается при возникновении у работников особых обстоятельств, не носит регулярный характер и выплачивается в связи с:

дорогостоящим лечением работника (с предоставлением подтверждающих документов);

- стихийными бедствиями, пожаром (с предоставлением подтверждающих документов);

- поступлением ребенка в школу (1 класс) с предоставлением справки из образовательного учреждения;

- окончанием ребенком школы (9, 11 класс) с предоставлением справки из образовательного учреждения;

- трудным финансовым состоянием семьи (с предоставлением подтверждающих документов);

- смерти близких родственников (супруга; родителей; детей; родных братьев, сестёр) с предоставлением свидетельства о смерти.

8.1.3. Размер материальной помощи устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом и составляет:

- в связи с дорогостоящим лечением – до 20 % от суммы расходов;

- в связи со стихийными бедствиями, пожаром; трудным финансовым состоянием семьи – 1 МРОТ;

- в связи с поступлением и окончанием школы – 0,5 МРОТ;

- в связи со смертью близкого родственника - 0,5 МРОТ.

8.2. Единовременное вознаграждение.

8.2.1. Единовременное вознаграждение выплачивается работникам при условии наличия экономии фонда оплаты труда учреждения.

8.2.2. Единовременное вознаграждение выплачивается в случаях:

- при достижении работником юбилейных дат рождения 50 и далее через каждые 10 лет;

- при поощрении государственными, ведомственными наградами, наградами Губернатора (Почетная грамота, Благодарность), департамента культуры области (Почетная грамота).

- в связи с юбилейными датами учреждения (кратных 10 годам);

- в связи с Днем работника культуры

8.2.3. Единовременное вознаграждение устанавливается в следующих размерах должностного оклада сотрудника:

- при поощрении государственными, ведомственными наградами – 100 %;

- при поощрении наградами Губернатора области (Почетная грамота, Благодарность), Департамента культуры области (Почетная грамота) – 50 %;

- при достижении сотрудником юбилейных дат рождения 50 и далее через каждые 10 лет – 50 %;

- в связи с юбилейными датами учреждения (кратных 10 годам) – 50 %;

- в связи с Днем работника культуры – 100 %.

8.2.4. Работник имеет право на выплату единовременного вознаграждения по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них при наличии экономии фонда оплаты труда.

8.2.5. Для получения единовременного вознаграждения на имя директора оформляется личное заявление сотрудника с указанием причин для выплаты и приложением документов, подтверждающих право на ее получение, а также служебная записка начальника планово-экономического отдела о наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда.

8.3. Наличие неснятого на момент поступления заявления о выплате единовременного вознаграждения и заявления о выплате материальной помощи дисциплинарного взыскания у сотрудника является основанием для отказа в выплате единовременного вознаграждения и материальной помощи.

8.4. Выплата единовременного вознаграждения и выплата материальной помощи оформляется приказом директора.

## **9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ**

### **Работодатель:**

9.1. Обеспечивает закупку и выдачу спецодежды работникам в соответствии с нормами, установленными законодательством РФ.

9.2. Обеспечивает Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам предоставление гарантии и компенсации предусмотренных статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Обеспечивает Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук предоставление гарантии и компенсации предусмотренных статьей 173.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.4. Обеспечивает Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на

обучение по образовательным программам среднего профессионального образования предоставление гарантии и компенсации предусмотренных статьей 174 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. Обеспечивает Работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения предоставление гарантии и компенсации предусмотренных статьей 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **10. ОХРАНА ТРУДА**

10.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

10.2. Работодатель обеспечивает:

10.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

10.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.2.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

10.2.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

10.2.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

10.2.6. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

10.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты.

10.2.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

10.2.9. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

10.2.10. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

10.2.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.2.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

10.2.13. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

10.2.14. Соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.2.15. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

10.2.16. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

10.2.17. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

10.2.18. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

10.2.19. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

10.2.20. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

10.2.21. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.2.22. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.2.23. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

10.2.24. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

10.2.25. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

10.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в п. 5.3 настоящего раздела, Работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные ч. 3 ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

10.4. Работодатель имеет право:

10.4.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

10.4.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

10.4.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

10.5. Работник имеет право:

10.5.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

10.5.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.5.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

10.5.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

10.5.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

10.5.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

10.5.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

10.5.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

10.5.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.5.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

10.5.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

10.5.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

10.7. Работник обязан:

10.7.1. Соблюдать требования охраны труда.

10.7.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

10.7.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

10.7.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.7.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

10.7.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой



технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

10.7.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

10.7.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

10.8. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 ТК РФ

## **11. ГАРАНТИИ РАБОТЫ ПРОФКОМА**

11.1. Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность профкома в соответствии с ТК РФ, настоящим Коллективным договором (ст. 32 ТК РФ).

11.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) с профсоюзом:

- правила внутреннего распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;

## **12. ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

12.1. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязан разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

12.2. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

12.3. В соответствии со ст. 43 ТК РФ:

- коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности;

- при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет;

- при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.4. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

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

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

12.8. Работодатель и профком совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль над реализацией этого плана, отчитываются о результатах выполнения и контроля на общем собрании работников.

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

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«БЕЛОЗЕРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ»  
«БУК ВО «Белозерский областной краеведческий музей»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на 2024-2026 годы

От работодателя:

Директор БУК ВО

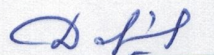
«Белозерский областной

краеведческий музей»

 /Залогина Т.В./

От работников:

Председатель профкома

 /Давыдова С.Л./



казенное учреждение Вологодской области  
«Центра занятости населения Вологодской области»  
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д. 1  
Тел./факс: (81756) 2-12-73

**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**

коллективного договора проведена

«21» 12 2023 г.

за № 5

Принят на общем собрании

трудового коллектива

(протокол № 3 от 20.12.2023 г.)



ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

От 06.05.2023

№ 32 -к

г. Вологда

О назначении Т.В. Залогойной

Назначить Залогойну Татьяну Валерьевну на должность директора бюджетного учреждения культуры Вологодской области «Белозерский областной краеведческий музей» с 3 мая 2023 года по 2 мая 2025 года на условиях срочного трудового договора.

Основание: заявление Залогойной Т.В., срочный трудовой договор от 2 мая 2023 года № 100 с руководителем бюджетного учреждения культуры Вологодской области «Белозерский областной краеведческий музей».

Начальник Департамента

В.А. Осиповский

С распоряжением ознакомлена:

  
Т.В. Залогойна  
«06» 05 2023 года

Верно.  
Случайно  
20.12.2023



Бурда Бурда ФА

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«БЕЛОЗЕРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ»

ПРОТОКОЛ № 3  
собрания трудового коллектива  
БУК ВО «Белозерский областной краеведческий музей»

г. Белозерск

20 декабря 2023 г.

Всего работающих: 43 человека

Присутствуют: 37 человек.

Собрание правомочно.

Председатель: Давыдова С.Л., зав. отделом природы, председатель профсоюзного комитета

Секретарь: Бурова Д.А., специалист по персоналу

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об избрании счетной комиссии для проведения тайного голосования.
2. О необходимости избрания представителя трудового коллектива для представления интересов работников.
3. Об утверждении Коллективного договора БУК ВО «Белозерский областной краеведческий музей» на 2024-2026 гг.

СЛУШАЛИ:

По первому вопросу слушали Т.В. Залогину, директора музея. Татьяна Валерьевна предложила для проведения тайного голосования по выборам представителя трудового коллектива избрать счетную комиссию в составе 3 человек:

- Бурова Д.А., специалист по персоналу;
- Кудряшова А.Л., начальник планово-экономического отдела;
- Кузнецова Н.В., заведующий просветительским отделом.

Поручить счетной комиссии организовать процедуру тайного голосования и подсчета голосов.

«За» - 37 человек.

«Против» - 0 человек.

«Воздержались» - 0 человек.

РЕШИЛИ:

1.1. Избрать для проведения тайного голосования по выборам представителя трудового коллектива счетную комиссию в составе 3 человек:

- Бурова Д.А., специалист по персоналу;
- Богомолова Т.В., главный хранитель фондов;
- Кузнецова Н.В., заведующий просветительским отделом.

1.2. Поручить счетной комиссии организовать процедуру тайного голосования и

подсчета голосов.

**СЛУШАЛИ:**

2. По второму вопросу слушали Т.В. Залогину, директора музея. Татьяна Валерьевна предложила выдвинуть в состав представителя трудового коллектива следующие кандидатуры:

- Давыдова С.Л., заведующий отделом природы;
- Богомолова Т.В., главный хранитель фондов;
- Горбушева Е.В., заведующий литературным отделом.

Для проведения тайного голосования в бюллетень были включены следующие кандидатуры:

- Давыдова Светлана Леонидовна,
- Богомолова Татьяна Валерьевна,
- Горбушева Екатерина Викторовна.

«За» - 37 человек.

«Против» - 0 человек.

«Воздержались» - 0 человек.

**РЕШИЛИ:**

2.1. По результатам тайного голосования большинством голосов представителем трудового коллектива избрана председатель профсоюзного комитета Давыдова С.Л.

2.2. Наделить представителя трудового коллектива Давыдову С.Л. полномочиями представлять интересы трудового коллектива и подписывать коллективный договор от имени всех участников.

**СЛУШАЛИ:**

По третьему вопросу слушали Т.В. Залогину и С.Л. Давыдову о проведенных мероприятиях по принятию нового коллективного договора. Члены трудового коллектива были ознакомлены с коллективным договором музея на 2024-2026 гг. В обсуждении приняли участие все присутствующие.

На голосование поставлен вопрос утвердить новый коллективный договор БУК ВО «Белозерский областной краеведческий музей» на 2024-2026 гг.

«За» - 37 человек.

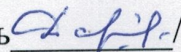
«Против» - 0 человек.

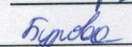
«Воздержались» - 0 человек.

Принято единогласно.

**РЕШИЛИ:**

Утвердить новый коллективный договор БУК ВО «Белозерский областной краеведческий музей» на 2024-2026 гг.

Председатель  / С.Л. Давыдова

Секретарь  / Д.А. Бурова