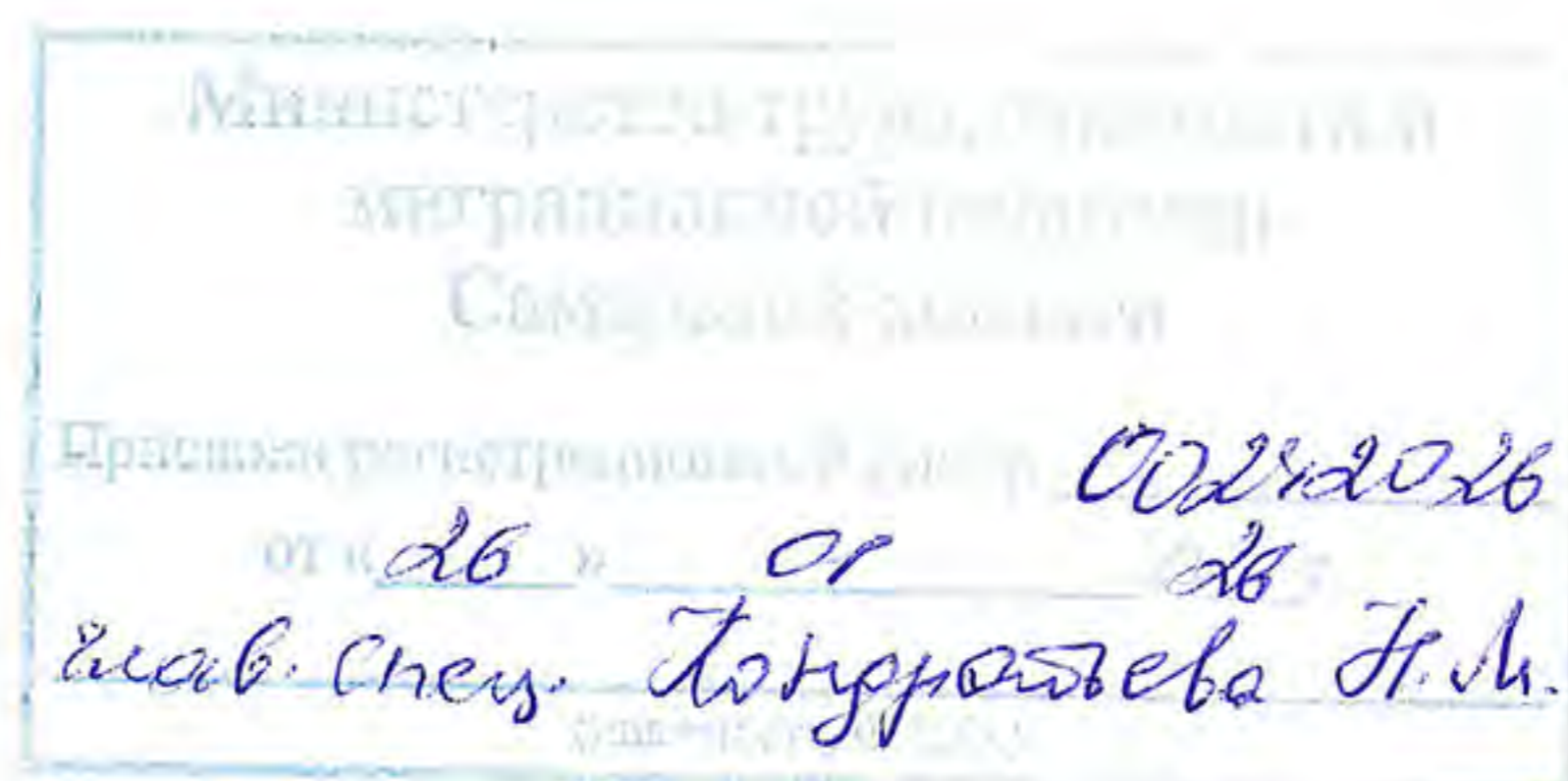


**Коллективный договор
ГБУК «Самарский областной
историко-краеведческий
музей им. П.В. Алабина»
на 2026-2029 гг.**



Коллективный договор
ГБУК «Самарский областной историко-краеведческий
музей им. П.В. Алабина»
на 2026–2029 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении культуры «Самарский областной историко-краеведческий музей им. П.В. Алабина».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники ГБУК «Самарский областной историко-краеведческий музей им. П.В. Алабина», именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, именуемым далее «Профком», в лице его председателя Карнавской А.С., и ГБУК «Самарский областной историко-краеведческий музей им. П.В. Алабина», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Кочеткова А.В.

1.3. Профком представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы всех Работников, независимо от их членства в профсоюзе, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом.

1.4. Работодатель обязан знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

1.5. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового Кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

2. Оплата труда

2.1. Система оплаты труда Работников устанавливается Положением об оплате труда работников ГБУК «Самарский областной историко-краеведческий музей им. П.В. Алабина», разработанным в соответствии с

трудовым законодательством, Постановлением Правительства Самарской области от 24 сентября 2012 г. № 462 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных министерству культуры Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 13.03.2013 № 83, от 30.12.2013 № 842, от 30.12.2014 № 881, от 30.09.2015 № 617) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Направлять в фонд заработной платы и материального поощрения не менее 30% средств, полученных им в результате осуществления предпринимательской и иной предусмотренной Уставом деятельности, оставшихся в его распоряжении после уплаты налогов, сборов, платежей и других обязательных отчислений, производимых в соответствии с установленным законодательством и иными нормативными правовыми актами порядком. Информация о конкретном размере указанных средств предоставляется Работодателем 2 раза в год (по итогам полугодий) в Профком;

2.2.2. Производить начисление заработной платы Работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУК «Самарский областной историко-краеведческий музей им. П.В. Алабина»;

2.2.3. Ежегодно информировать Работников на общем собрании о доходах, полученных Работодателем от предпринимательской и иной предусмотренной Уставом деятельности, а также о произведенных расходах за отчетный период.

2.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов.

2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работникам производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. При выплате заработной платы за вторую половину месяца Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается каждые полмесяца: 26 числа текущего месяца-заработная плата за первую половину месяца, 11 числа месяца,

следующего за расчетным-за вторую половину месяца (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.6. 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 1/150 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. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы Профком принимает все предусмотренные законом меры по защите права Работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

3. Охрана труда

3.1. В ГБУК СОИКМ им. П.В. Алабина действует комиссия по охране труда. В её состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

3.2. Все Работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464) "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда". Ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников несет Работодатель в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.3. Работодатель обязан, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

3.4. До проведения очередной специальной оценки условий труда (декабрь 2026 года) - при появлении вредных и опасных производственных факторов проводить внеплановую спецоценку условий труда.

Работник имеет право потребовать от Работодателя предоставления информации о степени риска для его здоровья, которое может подвергаться воздействию вредных и опасных производственных факторов.

3.5. Профком осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда в ГБУК СОИКМ им. П.В. Алабина. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Профком вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

3.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ, оказание услуг.

3.7. Работодатель организует работу по вакцинации Работников ежегодно.

3.8. Работодатель обязуется проводить работу по оснащению кабинетов Работников кондиционерами и замене очистительных фильтров системы вентиляции.

3.9. Работодатель организует не менее 1 раза в год «День здоровья» с выездом на природу.

4. Социальное страхование, гарантии, компенсации

4.1. Выплата пособий по социальному страхованию осуществляется через бухгалтерию Работодателя. Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет Работодатель в лице руководителя и главного бухгалтера.

4.2. Для обеспечения социальной защищенности Работников Работодатель обязуется в дополнение к социальным гарантиям и компенсациям, установленным законодательными и иными нормативными правовыми актами, с учетом трудовых и финансовых возможностей, оказывать следующие виды социальной помощи Работникам:

4.2.1. При увольнении Работника в связи с выходом на пенсию предусматривается выплата единовременного поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, при наличии общего стажа работы в ГБУК СОИКМ им. П.В. Алабина не менее 5 лет, в размере 5 000 (Пяти тысяч) рублей;

4.2.2. В связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие со дня рождения Работников) производятся единовременные поощрительные выплаты в размере 5 000 (Пяти тысяч) рублей. Последующие кратные 5 (пяти) выплачивается вознаграждение 1000 (одна тысяча) рублей.

4.2.3. В связи со смертью супруга, близких родственников Работникам оказывается материальная помощь в размере 6 000 (Шести тысяч) рублей (близкими родственниками в соответствии со ст. 14 Семейного кодекса РФ являются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры);

4.2.4. Членам семьи умершего Работника оказывается материальная помощь в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей;

4.2.5. В связи с бракосочетанием Работника ему оказывается материальная помощь в размере 5 000 (Пяти тысяч) рублей;

4.2.6. В связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребенка Работнику оказывается единовременная материальная помощь в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей;

4.2.7. В связи с тяжелой болезнью Работника или члена его семьи, пожаром, крупным хищением имущества, другими тяжелыми жизненными ситуациями Работнику оказывается материальная помощь в размере 5 000 (Пяти тысяч) рублей;

4.2.8. Работникам, имеющим общий стаж работы в ГБУК СОИКМ им. П.В. Алабина от 5 и более лет, при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск выплачивается дополнительное вознаграждение в следующих размерах:

- при стаже работы от 5 лет – 2 000 рублей;
- при стаже работы 10 лет – 3 000 рублей;
- при стаже работы 15 лет – 4 000 рублей;
- при стаже работы 20 лет – 5 000 рублей;
- при стаже работы 25 и более лет – 6 000 рублей;

4.2.9. Работодатель оплачивает арендную плату иногородним работникам, арендующим жилье в г.о. Самаре и имеющим стаж работы не менее одного года в музее, в размере 4 000 (Четырех тысяч) рублей.

4.2.10. Работнику, добровольно вступившему на военную службу в Российскую Армию для участия в специальной операции и заключившему контракт на срок не менее 1 (одного) года, предоставляется единовременная выплата в размере 80 000 (восемьдесят тысяч) рублей.

4.2.11. Работникам, имеющим общий стаж работы в ГБУК СОИКМ им. П.В. Алабина не менее 5 лет, ветеранам боевых действий и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненных к ним лицам, при наличии соответствующего удостоверения, один раз в год выплачивается дополнительное вознаграждение в размере 1 000 (одной тысячи) рублей;

4.2.12. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, при общем стаже работы в ГБУК СОИКМ им. П.В. Алабина не менее 3 лет, один раз в год выплачивается дополнительное вознаграждение в размере 1 000 (одной тысячи) рублей;

4.2.13. Работникам, имеющим трех или более детей в возрасте до восемнадцати лет, при общем стаже работы в ГБУК СОИКМ им. П.В.

Алабина не менее 3 лет, один раз в год, к 1 сентября, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере 1 000 (одной тысячи) рублей;

4.2.14. Работникам, имеющим общий стаж работы в ГБУК СОИКМ им. П.В. Алабина не менее 5 лет, выплачивается материальная помощь к профессиональному празднику День музеев в размере 2000 (две тысячи) рублей.

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

4.4. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни (с сохранением среднего заработка, в календарных днях) в связи с:

4.4.1. свадьбой сотрудника – 2 дня;

4.4.2. свадьбой детей – 2 дня;

4.4.3. переездом на новое место жительства со сменой места регистрации – 2 дня;

4.4.4. смертью близких родственников – 3 дня;

4.4.5. началом учебного года (для Работников, имеющих детей, обучающихся в 1-5 классах) – 1 день.

4.5. Работникам, имеющим общий стаж работы в ГБУК СОИКМ им. П.В. Алабина 3, 5 и более лет, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью (в календарных днях):

- при стаже работы от 3 до 5 лет (для членов профсоюза музея) – 1 день;

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 2 дня;

- при стаже работы от 10 до 15 лет – 3 дня;

- при стаже работы от 15 до 20 лет – 4 дня;

- при стаже работы более 20 лет – 5 дней.

4.6. Дополнительные отпуска присоединяются к последней части ежегодного основного оплачиваемого отпуска если такой отпуск предоставляется частями. Расчетный период для предоставления ежегодного отпуска устанавливается как рабочий год («рабочий год» – ежегодный период в 12 месяцев после даты трудоустройства каждого работника).

Дополнительные отпуска предоставляются во время текущего рабочего года. Перенос дополнительного отпуска на новый рабочий год не допускается.

4.7. Работодатель обязан освободить работника (сотрудника) от работы для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в три года в возрасте до 40 лет;
- на один рабочий день один раз в год после 40 лет.;
- на два рабочих дня ежегодно для пенсионного и предпенсионного возраста

Основание для освобождения от работы письменное заявление работника (сотрудника).

4.8. Стороны настоящего коллективного договора пришли к соглашению, что в дополнение к предусмотренным Трудовым кодексом РФ случаям обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, в ГБУК СОИКМ им. П.В. Алабина гарантируется обязательное участие Профкома в рассмотрении всех случаев увольнения Работников по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации).

4.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу (представителю) работников, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

4.10. Работодатель заблаговременно представляет представительному органу (представителю) работников проекты приказов о сокращении численности или штатов, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

4.11. Стороны договорились, что помимо категорий работников, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе (при равной производительности труда и квалификации) при сокращении численности или штатов имеют также работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет.

4.12. Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в службы занятости не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующего мероприятия.

4.13. Работникам, предупрежденным Работодателем о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, в дополнение к установленным выходным дням предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы.

4.14. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

4.15. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4.16. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5. Профсоюзная деятельность

5.1. Членам Профкома предоставляется не менее 3-х часов в неделю с сохранением среднего заработка для ведения профсоюзной работы, а также необходимое время с сохранением среднего заработка для участия в краткосрочной профсоюзной учебе, работе созываемых профсоюзом съездов, конференций, президиумов выборных профсоюзных органов.

5.2. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в срок до 5 числа месяца, следующего за

отчетным. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

5.3. Профком, а также иные представители Работников имеют право получать от Работодателя информацию по всем вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

5.4. Работодатель обязуется предоставлять Профкому, иным представительным органам Работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Работодателя.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

6.2. Изменение и дополнение настоящего коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для заключения коллективных договоров.

6.3. Работодатель информирует Работников о выполнении коллективного договора на общем собрании Работников один раз в год.

6.4. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу. После подписания сторонами, коллективный договор в течение семи дней направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7. Подписи сторон

От Работодателя:

Директор



Кочетков

[Handwritten signature] 2026 г.

От Работников:

Председатель Профкома



С. Карнавская

[Handwritten signature] 2026 г.