

**Муниципальное бюджетное учреждение  
«Краеведческий музей г. Зеи»**

**Коллективный договор**

**С «01 мая 2021 г по «01» мая 2024 г.**

Утвержден на собрании  
работников  
МБУ Музей г. Зеи  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Стороны коллективного договора:**

**Работодатель:**

\_\_\_\_\_ Т.П. Брылёва  
Директор муниципального  
бюджетного учреждения  
«Краеведческий музей г. Зеи»

**Работники:**

Уполномоченный от трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ М.А. Чухай  
Заведующий отделом музея

**г. Зея.**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи», (далее МБУ Музей г. Зеи) и директором муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи», заключенным в соответствии с действующим законодательством РФ и Амурской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи», в лице директора, именуемый далее «Работодатель» и работники муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи», именуемые далее «Работники», в лице их представителя, как стороны социального партнерства - уполномоченного от трудового коллектива, избираемого на общем собрании.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 01 мая 2024 года.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в МБУ Музей г. Зеи, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы;
- установления социально-трудовых льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семьи;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и ответственности сторон.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**

- обеспечить эффективное управление учреждением и сохранность имущества;

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создать условия для профессионального и личностного роста работников;
- согласовывать с уполномоченным от трудового коллектива прилагаемые локальные нормативные акты, правила внутреннего распорядка, график отпусков, форму расчетного листка;
- учитывать мнение уполномоченного от трудового коллектива по проектам текущих перспективных планов;
- предоставлять уполномоченному от трудового коллектива по запросу информацию, непосредственно затрагивающую интересы работников.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Устав, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать благоприятный психологический климат в коллективе и уважать права сторон;
- соблюдать профессиональную этику;
- не допускать грубости и унижения человеческого достоинства.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 15 дней с момента его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников:

- \* правила внутреннего трудового распорядка;

- \* положение «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи»;

- \* перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

- \* другие локальные нормативные акты.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- \* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

**Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьёй**

**59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.**

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе об испытательном сроке при приеме на работу (ст. 70, 71 ТК РФ), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. О введении изменений обязательных условий трудового договора Работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.6. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77) и иными федеральными законами.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию специалистов не реже чем один раз в три года за счет работодателя (при наличии средств).

3.3.3. ***В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные***

**командировки нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления города Зеи**

**3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры в порядке, предусмотренном статьями 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ.**

3.3.5. Своевременно готовить материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников.

#### **IV. Высвобождение работников**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.4. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении

4.5. Для предотвращения сокращения численности штата:

- вводить для части работников с их согласия режим неполного рабочего времени;

4.6. Проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда предоставляется работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

4.8. В случае увольнения работника музея администрация обязана выдать трудовую книжку и выплатить деньги в день увольнения.

#### **V. Рабочее время и отдыха**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и трудовым договором. Рабочее время

устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка: 40-часовая рабочая неделя для мужчин, 36-часовая рабочая неделя для женщин.

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников устанавливается ТК РФ, с учётом особенностей их труда.

5.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять Работникам отпуск с сохранением заработной платы: по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребёнка в семье – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в случае свадьбы Работника (детей Работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (мать, отец, брат, сестра, бабушка, дедушка, жена, муж, дети – 5 дней); с выездом – 9 дней (календарных).

5.8.2. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы: по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению (ст. 128 ТК РФ):

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- женщинам, имеющим детей до 14 лет, отпуск не более 14 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

5.9. Выходные дни и время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка.

5.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммированных дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6.1. Заработная плата Работников МБУ Музей г. Зеи регулируется Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи».

6.2. Нормирование труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ.

6.3. Работодатель обязуется возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Руководитель учреждения

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления денежных средств на банковские пластиковые карты. Днем выплаты заработной платы является 8 число следующего месяца за расчетным, выплата за первую половину месяца осуществляется 23 числа текущего (расчетного) месяца.

6.6. Индивидуальная заработная плата работников максимальным размером не ограничивается. Замещение временно отсутствующего работника (болезнь, вакансия, отпуск, производственная необходимость) оплачивается дополнительно в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статья 151:

- специалисты - от 30% до 100% от основного оклада работника.

6.7. Нормирование труда специалистов производится в соответствии с внутримузейными актами и должностными обязанностями.

6.8. Изменение размера оклада (ставок) заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории и подтверждения соответствия занимаемой должности – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились:

7.1. Работодатель осуществляет:

**1) выплату единовременного денежного поощрения в связи:**

- с юбилейной датой со дня рождения работника (50,55,60,65,70,75 лет) в размере - 4000 рублей;

- в связи присуждением почетных званий Российской Федерации, при награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размере 5000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой губернатора области – в размере 5000 рублей;

- при награждении Благодарностью губернатора области – в размере 3000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры и архивного дела Амурской области – в размере 3000 рублей;

- при награждении Благодарностью Министерства культуры и архивного дела Амурской области – в размере 1000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой главы города Зеи, главы администрации, Совета народных депутатов – в размере 1000 рублей;

- при награждении Благодарностью главы города Зеи, главы администрации, Совета народных депутатов – в размере 500 рублей;

- при награждении Почетной грамотой отдела культуры, архивного дела администрации города Зеи - в размере 1000 рублей;

- при награждении Благодарностью отдела культуры, архивного дела администрации города Зеи – в размере 500 рублей;

**2) выплату единовременной материальной помощи в связи:**

а) увольнением по выходу любого работника на пенсию, проработавшего в учреждении не менее пяти лет - в размере 5000 рублей;

б) в связи с рождением ребенка (матери, отцу) – в размере 4000 рублей;

в) регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – в размере 3000 рублей;

г) в связи с похоронами близких родственников (дети, родители, родные сестры, братья, муж, жена) – в размере до 6000 рублей;

д) утраты личного имущества в результате пожара или иного стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств – в размере до 6000 рублей.

е) особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья и др.)- в размере до 6000 рублей.

7.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В том числе оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска Работников и членов их семей: (супруга (супругу), несовершеннолетних детей и обратно, провоза багажа, в том числе членам их семей, любым видом транспорта (за исключением такси), независимо от времени использования отпуска по территории Российской Федерации в размере 100% 1 раз в 2 года, на

основании ст. 325 ТК и порядке их предоставления, установленных нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления города Зеи.

**7.4 Работодатель обязан предоставить Работникам дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, согласно ст. 173, 177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня впервые, для:**

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной и квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

**7.6. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:**

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;

- при получении второго высшего образования;

- Работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования – 10 календарных дней;

**7.7. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования, один раз в году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.**

**7.8. Работникам, обучающимся по заочной (вечерней) форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращение продолжительности рабочего дня в течении недели.**

**7.9. Работникам, поступившим в имеющих государственную аккредитацию учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых норм по заочной (вечерней) формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:**

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

**- Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.**

## VIII. Добровольное и обязательное медицинское страхование

8.1. Работодатель обязуется:

- заключить договор с органами здравоохранения по медобслуживанию Работников и страхования от несчастного случая на предприятии согласно нормативам ст. 183,184 Трудового Кодекса РФ.

## IX. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать право Работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

Для реализации этого права назначается ответственный за охрану труда.

9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника.

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

9.7. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.9. Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.10. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9.11. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК проходить такой осмотр сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора**

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами: администрацией музея в лице директора МБУ Музей г. Зеи и трудовым коллективом в лице его полномочного представителя.

10.2. Стороны отчитываются о выполнении положений коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже 2-х раз в год.

10.3. Дополнения и изменения, внесенные в коллективный договор и принятые на общем собрании трудового коллектива, оформляются в виде протокола и подшиваются к коллективному договору.

10.4. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к коллективному договору  
на 2021- 2024гг.

СОГЛАСОВАНО:  
Уполномоченный  
от трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ М.А. Чухай  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУ Музей г. Зеи  
\_\_\_\_\_ Т.П. Брылёва  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г

**«О транспортных расходах»**

Ежемесячно оплачивать проезд по городу в связи с производственной необходимостью следующим Работникам из средств, приносящей доход деятельности:

- директору - до 800 рублей;
- специалисту, ответственному за сдачу кассы - до 500 рублей;

Лицу, заменяющему директора (только на время замещения) - до 400 рублей.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к коллективному договору  
на 2021- 2024гг.

СОГЛАСОВАНО:  
Уполномоченный  
от трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ М.А. Чухай  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУ Музей г. Зеи  
\_\_\_\_\_ Т.П. Брылёва  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Расчетный листок

Сотрудник						Подразделение							
Табельный номер						Должность							
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма		Вид	Период		Сумма				
1. Начислено						2. Удержано							
3. Доходы в денежной форме						4. Выплачено							
Всего доходов в денежной форме						0.00		Всего выплачено					
Долг за предприятием на начало месяца						0.00		Долг за предприятием на конец месяца					
						0.00							

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к коллективному договору  
на 2021- 2024гг.

СОГЛАСОВАНО:  
Уполномоченный  
от трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ М.А. Чухай  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУ Музей г. Зеи  
\_\_\_\_\_ Т.П. Брылёва  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г

Перечень должностей специалистов,  
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за  
ненормированный рабочий день.

№	Должность	Количество календарных дней
1	Директор	Согласно трудового договора
2	Главный хранитель музейных предметов	3
3	Заведующий отделом музея	3
4	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	3

Основание:  
Глава 19 статьи 116 ТК РФ