

2023 год

город Великий Устюг

Принят на общем собрании  
Трудового коллектива  
«16» ноября 2023 года

на 2024 - 2026 гг.  
(новая редакция)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**бюджетного учреждения культуры Вологодской области**  
**«Великоустюгский государственный историко-архитектурный**  
**и художественный музей-заповедник»**

№ 20 от 27.12.2023  
лестя +  
канцеляр +

# Оглавление

Страница	Наименование раздела
3	Раздел 1 Общие положения.....
7	Раздел 2 Трудовой договор. Обеспечение занятости.....
9	Раздел 3 Рабочее время и время отдыха.....
12	Раздел 4 Оплата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.....
14	Раздел 5 Улучшение условий и охраны труда работников.....
16	Раздел 6 Социальные гарантии и льготы.....
17	Раздел 7 Заключительные положения.....

## Общие положения

### Раздел 1.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

#### 1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: бюджетное учреждение культуры «Болгодской области «Великоустюгский государственный историко-архитектурный и художественный музей-заповедник» в лице директора Андреевой Антонины Борисовны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель/Учреждение» и работники учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива бюджетного учреждения культуры «Болгодской области «Великоустюгский государственный историко-архитектурный и художественный музей-заповедник» Зорина Алексея Геннадьевича, действующего на основании Положения о Совете трудового коллектива, именуемые далее «Работники» в соответствии со ст. 31 Трудового кодекса РФ.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их законных представителей. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет.

#### 1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда; об условиях выплаты пособий и компенсации; о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников; о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; об охране здоровья работников; о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением; об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей и другие вопросы, определенные сторонами (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.2.2. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.2.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) При реорганизации договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 Трудового кодекса РФ).

1.2.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждений, повышения уровня жизни работников:

**Работодатель обязуется (ст.22 Трудового кодекса РФ):**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего договора, соглашения и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;
- знакомить работников под росписью с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уличивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

**расматривать представления иных избранных работников представителями о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;**

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

**Работодатель имеет право (ст.22 Трудового кодекса РФ):**

- использовать иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- Работодатель имеет право (ст.22 Трудового кодекса РФ):**
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка, требования охраны труда;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединенная работодателями в целях предоставления и защиты своих интересов и вступать в них;

реализовывать права, предоставляемые ему законодательством о специальной оценке условий труда;

проводить самостоятельно оценку требований трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

**Представители работников (Совет трудового коллектива) образуются:**

- способствовать устойчивой деятельности учреждения; росту производительности труда и повышению качества;
- наделить работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, увеличения оплаты труда, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

**Представители работников (Совет трудового коллектива) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:**

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, уставом учреждения, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

**Работники обязаны (ст. 21 Трудового кодекса РФ):**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

**Работники имеют право (ст. 21 Трудового кодекса РФ):**

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

работное место, соответствующее государственными нормативными требованиями охраны труда и

условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставления еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставляемых законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 Трудового

кодекса РФ).

1.4. Сфера действия договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников

учреждения, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников

соответствующего подразделения (ст.43 Трудового кодекса РФ).

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего

трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись (ст.68 Трудового кодекса РФ).

1.5. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 Трудового

кодекса РФ):

- равноправие сторон;

- уважение и учет интересов сторон;

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочность представителей сторон;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
  - добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
  - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
  - обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
  - контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;
  - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.
- 1.6. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и своевременному рассмотрению коллективного трудового спора.

**Раздел 2.**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора – соглашения между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).
- Запрещается** заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.6 ст.58 Трудового кодекса РФ).
- 2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.
- 2.3. Трудовой договор с руководителем учреждения, его заместителями и главными бухгалтером может заключаться на срок, установленный учредительными документами учреждения, по соглашению сторон, но не более 5 лет (ст.58 Трудового кодекса РФ).
- 2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на учреждение на учредительном коллективном договоре. Работодатель обязуется предоставлять работникам работу по обусловленной трудовой функцией и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством и данными коллективным договором, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 Трудового кодекса РФ).
- 2.5. Работодатель предусматривает на срок действия коллективного договора квоты для приема на работу инвалидов в размере двух процентов среднесписочной численности работников (ст.13.2 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст.1 Закона Вологодской области от 22.10.2004 N 1065-03 «О квоте для приема на работу инвалидов на территории Вологодской области»).
- 2.6. Привлечение и использование иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства.
- 2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю запрещается требовать от работников выполнения работ, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ). Перевод работников на другую работу без их согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.
- 2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица: - предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста); - проработавшие у работодателя свыше 15 (или другого значимого для работодателя количества) лет, за исключением пенсионеров.
- 2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ст.261 Трудового кодекса РФ) не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки

продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ).

2.10. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия государственной инспекции труда по Вологодской области и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Великолукского муниципального округа (ст. 269 Трудового кодекса РФ).

2.11. С целью использования внутренних производственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), в выходные и праздничные дни;
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все свободные работники учреждения;
- отказываться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками учреждения;

- выявить возможности внутренних перемещений работников;
- по согласованию с работниками перевести их на неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) или изменить условия трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса РФ). Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения (Совета трудового коллектива);
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями;

- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового увольнения работников.

2.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в данной местности (ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

2.13. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ, выплатив ему компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 Трудового кодекса РФ).



2.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.15. Расторжение трудового договора без принятия вышеуказанных мер не допускается.

2.16. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переподготовку и приобрести другую профессию (заключая при этом ученический договор с работодателем).

2.17. При увольнении по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ.

2.18. При смене собственника имущества учреждения новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем учреждения, его заместителем и главным бухгалтером (ст. 75 Трудового кодекса РФ). В этом случае новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 181 Трудового кодекса РФ).

Смена собственника имущества учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками учреждения.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

При смене собственника имущества учреждения сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации права собственности. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 ст. 75 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.19. Работодатель при наметившемся росте объема производства, улучшении финансово-экономического положения учреждения предусматривает создание (воссоздание) рабочих мест. Их количество определяется в зависимости от появившихся возможностей с учетом места. Их создание осуществляется в соответствии с п. 6 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.20. Работодатель определяет необходимость и проводит профессиональную подготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования и дополнительным коллективным договором (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, в которых должны быть предусмотрены: продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящей графике, неполная рабочая неделя), работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, число смен в сутки, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, – трудовым договором.

### Раздел 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Особенности режима отдыха работников транспорта, связи и других категорий, имеющих особый характер работы, устанавливаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст.100 Трудового кодекса РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю для мужчин и женщин, работающих в г.Белкии Устюрт и 36 часов для женщин, работающих в сельской местности, а также для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 Трудового кодекса РФ).

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Стороны договорились, что для отдельных видов работ на основании ст.104 Трудового кодекса РФ вводится суммированный учет рабочего времени на учетный период квартал.

3.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством (ст.108 Трудового кодекса РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от продолжительности работы и в соответствии с условиями труда. Оба выходных дня рабочей неделе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст.111 Трудового кодекса РФ).

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ) и ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в соответствии с условиями труда. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется основной отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 Трудового кодекса РФ).

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, работающим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 Трудового кодекса РФ), работникам, имеющим особый характер работы (ст.118 Трудового кодекса РФ), работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 Трудового кодекса РФ).

3.8.1. Всем работникам учредителя за работу с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней, при условии работы на полную ставку по трудовому договору на неопределенный срок (за исключением ведущего экономиста, работающего по совместительству в КВ ВО «Информационно-аналитический центр», Уборшиков территории).

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх продолжительности основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.8.2. По соглашению между работником и работодателем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику отдельно от ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков Учреждения.

3.8.3. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков работников, исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Рабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 Трудового кодекса РФ).

3.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст.121 Трудового кодекса РФ.



профессионального образования, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных работников, осваивающих государственную аккредитацию образовательных программ среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим обучение с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных лет в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему 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, могут устанавливаться 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 полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

#### Раздел 4

### ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 Трудового кодекса РФ).

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме - в рублях, или по заявлению работника в иных формах, предусмотренных настоящим коллективным договором и не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% начисленной месячной заработной платы (ст. 131 Трудового кодекса РФ).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая доплаты и надбавки компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными актами (ст. 135 Трудового кодекса РФ).

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда принимаются работодателем. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3. Система оплаты труда устанавливается по категориям работников согласно Положению об оплате труда работников учреждения.

4.4. Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 Трудового кодекса РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

12

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.6. Размеры оплаты труда руководителей учреждений и главных бухгалтеров определяются разделом 5 Положения об оплате труда работников учреждений.

4.7. Стороны договаривались, что при работе в особых условиях оплата труда производится в соответствии со ст. 146 Трудового кодекса РФ.

4.8. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 40 процентов от установленного оклада, но не ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права (ст. 154 Трудового кодекса РФ).

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.9. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ.

4.10. Стороны договорились об условиях введения, замены, пересмотра и обеспечения выполнения норм труда:

4.10.1. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем один раз в год после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих объемы оказания услуг и качество выполнения работ, улучшения материально-технического снабжения, условий труда.

4.10.2. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя после предусмотренного срока, если они превышаются за счет применения каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

4.10.3. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

4.10.4. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

4.11. Заработная плата выплачивается 6 и 21 числа каждого месяца посредством перечисления денежных средств на счет банковской карты кредитной организации, с которой работодатель на обслуживании лицевых счетов работников. При этом работодатель не несет ответственность за поддержку заработной платы по вине кредитной организации; за взымание денежных средств при снятии денежных средств в кредитной организации, с которой у работодателя не заключен договор.

4.12. Работникам, которые выполняют задания работодателя вне места постоянной работы (командировке), работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату.

4.13. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерам и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем (приложение № 9 к Положению об оплате труда работников учреждений).

4.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан оплатить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска производится за последние 12 календарных месяцев, подлежащих для оплаты отпусков, превышающая 28 календарных дней по истечении ежегодного оплачиваемого отпуска, производится по письменному заявлению работника.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Не допускается замена денежной компенсации ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях.

4.15. В учреждении индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

4.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты

4.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до конца задержанной суммы, что признается к простоя по вине работодателя с сохранением места работы в период приостановления работы, приостановления выплаты заработной платы и на период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

4.18. Стороны решили, что компенсационные выплаты для работников, участвующих в

4.19. Работником инвайдом 3 группы оплаты труда производится пропорционально

4.20. Работником инвайдом 3 группы оплаты труда производится пропорционально

### Раздел 5. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

5. В соответствии с главой 34-36 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить условия и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предотвращающие производственные травмы и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникающие профессиональные заболевания. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных

информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований охраны труда и отдыха работников, средства индивидуальной защиты, специальные средства, применяемые в соответствии с федеральными законами с выделением работ по определенным

4/

5.4. Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания, в соответствии с действующим законодательством и по приказу работодателя.

5.3. Работодатель создает санитарные посты с аптечками для оказания первой помощи работникам в каждом объекте музейного показа, укомплектованными медицинскими изделиями, аптечками и средствами индивидуальной защиты.

5.2.10. Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.9. Производить замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

5.2.8. Организовать хранение, стирку, сушку, ремонт, и замену специальной одежды, средств индивидуальной защиты и других средств индивидуальной защиты.

5.2.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными в Типовых нормах бесплатной выдачи работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности (или) опасных факторов, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением («Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденными Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности»).

5.2.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.5. Проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, проверку знаний и проверку по вопросам охраны труда.

5.2.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и специалистов учреждений в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

5.2.3. Проводить своевременно специальную оценку условий труда.

5.2.2. Выполнять в установленном порядке сроки комплексов организационных, технических и других мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

5.2.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в размере, установленном статьей 216 Трудового кодекса РФ.

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

25-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

5.5. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:  
- организовывает наемную работу для женщин, труд которых в учреждении временно не может использоваться;  
- выделяет рабочие места в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях снижения объема работ, выполняемых женщинами.  
5.6. Работодатель организует контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашений по охране труда.  
5.7. Стороны договорились регулярно рассматривать на совместных комиссиях вопросы по выполнению соглашений по охране труда, состоянию охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.8. Работодатель обеспечивает гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные в Трудовом кодексе Российской Федерации и закрепление этих прав в индивидуальных трудовых договорах.  
5.9. Уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

5.10. В учреждении создается и действует комиссия по охране труда в количестве не менее 3 человек.  
5.11. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда:

- обеспечивать его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и методической безопасностью за счет средств учреждения;  
- проводить обучение уполномоченных по охране труда, с сохранением на период обучения среднего заработка.

### Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Работникам предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Вологодской области.  
6.2. За счет средств учреждения (доходов от предпринимательской деятельности) работникам предоставляются дополнительные льготы в виде:  
6.2.1. оказания материальной помощи при бракосочетании работника в размере 3000 (три тысячи) рублей;  
6.2.2. оказания материальной помощи работнику при рождении ребенка в размере 4000 (четыре тысячи) рублей;

6.2.3. оказания материальной помощи в случае смерти близких родственников работника (пенсионеры, супруги(и), дети, в том числе находящиеся под опекой и попечительством, опекуна) до 4000 (четыре тысячи) рублей;  
6.2.4. оказания материальной помощи близким родственникам умершего работника (при наличии средств) до 3000 (три тысячи) рублей;  
6.2.5. оказания материальной помощи по поводу несчастного случая (пожар, наводнение, землетрясение и в связи с трудовой жизненной ситуацией) до 5000 (пять тысяч) рублей;

6.2.6. единовременных вознаграждений и выплат работникам учреждением:  
- к юбилейным круглым датам дня рождения – 2000 (две тысячи) рублей;



- к юбилейным датам работы в музее: 15 лет - 1500 руб., 20 лет - 2000 руб., 25 лет - 2500 руб., 30 лет - 3000 руб., 35 лет и более - 3500 руб.;  
- при выходе на пенсию по старости - от 500 до 5000 рублей (стаж работы в учреждении при этом должен быть не менее года);  
- к государственным праздникам: 23 февраля и 8 марта - 1000 рублей;

- к межмуниципальному дню музеев - 500 рублей;  
- на поощрение членов Совета трудового коллектива по итогам года в зависимости от вклада в общую жизнь коллектива в размере до 7500 рублей;

Указанные выше выплаты производятся при наличии у учреждения соответствующих финансовых средств.  
63. Дети работников учреждения школьного возраста имеют преимущественное право на участие в лотерейных конкурсах, образовательных и иных программах (включая программы), проводимых в учреждении.  
64. В течение года любой работник учреждения по согласованию с администрацией может использовать транспорт учреждения не более трех часов на территории г. Великий Устюг и Великоустюгского района.

65. За счет собственных доходов учреждений оплачивается расходы по приобретению подарков для детей работников учреждений (в возрасте до 16 лет) по 700 рублей на работника в соответствии с действующим законодательством.  
66. Работодатель обеспечивает пенсионное, социальное и медицинское страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

67. При временной нетрудоспособности работника выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.  
68. Работодатель обеспечивает соблюдение пенсионных прав работников в соответствии с действующим законодательством, своевременно оформляет документы для назначения пенсии по старости.

69. Работодатель обеспечивает выделение денежных средств (при наличии) для осуществления полномочий Совета трудового коллектива и организации мероприятий согласно Положению.

### РАЗДЕЛ 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

71. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав работников, могут быть приняты по согласию между полномочными представителями работодателя и работников.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия (одобрения, утверждения) общим собранием (конференцией) работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

72. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с главой 40 Трудового кодекса РФ.  
73. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также представители, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

74. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, будут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.  
75. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленного Трудовым кодексом РФ порядка проведения забастовок, не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников.

В случае выполнения работадателем обязательств коллективного договора работники не прибегают к разрешению коллективного трудового спора и не организуют забастовок.

7.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, ответственными органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ч.2 ст.51 Трудового кодекса РФ).

7.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.8. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников о своем финансово-экономическом положении, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.9. Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора (ежегодно, два раза в год) на собрании трудового коллектива (конференции).

### Приложения к коллективному договору:

1. План мероприятий по охране труда.
2. Перечень санитарных постов с аптечками.

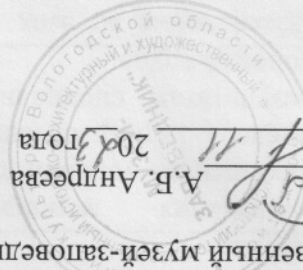
От Работодателя:

Директор БУК ВО «Великоустюгский  
государственный музей-заповедник»

А.Б. Андреева

«11» 2013 года

М.П.



От Работников:

Председатель Совета трудового коллектива

А.Г. Зорин

«16» ноября 2013 года

*[Handwritten signature]*

КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЦЕНТР ЗАЩИТЫ И СОХРАНЕНИЯ ПЛОСКОСТНЫХ БУССТИ»  
160025 ВОЛОГОДСКАЯ ОБЛАСТЬ, ВОЛОГДА, УЛ. КИРОВА, Д.15  
Тел./факс: 8172, 78 62-39  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПРОВЕДЕНА  
«12» 2013 г.  
3А № 27

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственный (должность)	Сроки выполнения	Примечание
1	Организация проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Специалист по управлению персоналом	По мере необходимости	
2	Организация проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на вновь образуемых рабочих местах	Специалист по управлению персоналом	По мере необходимости	
3	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам специальной оценки условий труда	Ответственный по охране труда	Постоянно	
4	Обеспечение во всех помещениях нормальных условий труда по температурному режиму, освещенности рабочих мест, обеспечению санитарно-бытовых условий, оборудованные мест отдыха работников	Начальник по обслуживанию рабочих мест, сохранности объектов культурного наследия	Постоянно	
5.	Приобретение средств индивидуальной защиты	Начальник административно-хозяйственного подразделения	По мере необходимости	
6	Обеспечение работников учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами	Ответственный по охране труда	Постоянно	
7	Проведение в установленном порядке обязательных профилактических осмотров работников на работах, указанных в статье 223	Ответственный по охране труда	По мере необходимости	

**ПЛАН мероприятий по охране труда ВУК ВО «Великоустюгский государственный музей-заповедник»**

**ПЛАН**

Приложение № 1  
к коллективному договору ВУК ВО «Великоустюгский государственный музей-заповедник» на 2024-2026г.г.

			Трудового кодекса Российской Федерации
8	Работа постоянно действующей комиссии по проверке соблюдения правил пожарной безопасности и охраны труда в учреждении	Ответственный за пожарную безопасность, охране труда	Постоянно
9	Проведение вводного и первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте	Ответственный по охране труда	В течение года
10	Поддержание группы допуска по электробезопасности ответственного за электромонтажные работы	Ответственный за электромонтажные работы	1 раз в год
11	Контроль за использованием рабочего времени и времени отдыха работников учреждения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения	Специалист по управлению персоналом	Постоянно
12	Замеры сопротивления изоляции электропроводки специализированными организациями	Ответственный за электромонтажные работы	Ежегодно в соответствии с утвержденным планом
13	Проведение профилактики и дератизации помещений учреждения	Начальник административно-хозяйственного подразделения	Постоянно
14	Испытание пожарного оборудования в зданиях специализированной организацией (ВЛПО)	Ответственный за пожарную безопасность	июнь, декабрь
15	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда сотрудников	Ответственный по охране труда	В установленном порядке, сроки, локальными нормативными актом учреждения
16	Проведение инструктажей по пожарной безопасности вводных и повторных	Ответственный за пожарную безопасность	В течение года

20

Перечень санитарных постов с аптечками

Приложение № 2  
к коллективному договору ВУК  
ВО «Великоустюгский  
государственный музей-  
заповедник» на 2024-2026г.г.

№	п/п	Наименование санитарного поста (адрес)	Примечание
1		Музей истории и культуры Великога Устога (г. Великий Устюг, ул. Набережная д. 64)	Аптечка первой медицинской помощи универсальная
2		Музей природы края (г. Великий Устюг, ул. Набережная д. 65)	Аптечка первой медицинской помощи универсальная
3		Музей древнерусского искусства (г. Великий Устюг, Советский проспект, д. 84)	Аптечка первой медицинской помощи универсальная
4		Музей этнографии (г. Великий Устюг, ул. Набережная д. 66)	Аптечка первой медицинской помощи универсальная
5		Музей новгородней и рождественской итруски (г. Великий Устюг, пл. Коммуны, д. 7)	Аптечка первой медицинской помощи универсальная
6		Детский музейный центр (г. Великий Устюг, Советский пр., д. 60)	Аптечка первой медицинской помощи универсальная
7		Депозитарий (г. Великий Устюг, Советский проспект, д. 58)	Аптечка первой медицинской помощи универсальная
8		Выставочный зал (г. Великий Устюг, ул. Набережная д. 55)	Аптечка первой медицинской помощи универсальная
9		Административное здание (г. Великий Устюг, ул. Набережная, д. 63)	Аптечка первой медицинской помощи универсальная