

Міністерство культури України  
Почаївська міська рада  
Почаївський історико-художній музей  
Кременецька районна організація профспілки працівників культури

## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

схвалений загальними зборами трудового колективу  
працівників Почаївського історико-художнього музею  
02 серпня 2022 року /протокол №1 і набуває чинності з дня  
підписання сторонами, діє до укладання наступного.

м. Почаїв  
2022 рік

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей колективний договір (далі за текстом – договір) укладено з метою регулювання трудових та соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників музею та роботодавця.

1.2. Предметом цього договору є взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання трудових та соціально-економічних відносин.

1.3. Сторонами цього договору є:

- **Почаївський історико-художній музей** в особі директора **Алімової Алли Дмитрівни**, що представляє інтереси роботодавця (далі за текстом – роботодавець).;

- **первинна профспілкова група працівників Почаївського історико-художнього музею** в особі **Волосяк Марії Миколаївни**, яка представляє інтереси працівників музею і має відповідні повноваження (далі за текстом – профспілкова сторона).

1.4. Роботодавець визнає профспілковий комітет єдиним представником найманих працівників, який має право на ведення переговорів та укладення договору, а також контролю за його виконанням.

1.5. Положення чинного законодавства, норми Генеральної і Галузевої угод приймаються сторонами договору в якості мінімальних гарантій, що є обов'язковими для виконання.

1.7. Норми договору є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників.

1.8. Сторони зобов'язані неухильно виконувати умови цього договору, поважати інтереси один одного, уникати конфронтації, домагатися взаєморозуміння, приходити до згоди по суперечливим питанням.

1.9. Цей договір укладено і діє до укладення наступного. Договір діє з моменту підписання його сторонами.

1.10. Сторони починають переговори щодо укладання змін нового колективного договору не пізніше, як за два тижні.

1.11. Жодна зі сторін не може під час терміну дії договору в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють його положення або зобов'язання чи припиняють їх виконання.

## 2. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОЇ РОБОТИ ЗАКЛАДУ

### 2.1. Сторони домовились:

2.1.1. Спрямовувати свою діяльність на співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій, забезпечення конституційних прав працівників, досягнення злагоди в трудових колективах.

2.1.2. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення - прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій і переговорів.

2.1.3. Домагатися дотримання соціальних стандартів щодо забезпечення потреб населення послугами культури з метою недопущення скорочення мережі закладу.

2.1.4. Виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку. (Додаток №1).

### 2.2. Роботодавець зобов'язується:

2.2.1. Сприяти реалізації пріоритетних напрямків роботи закладу, створювати

сприятливі умови для їх втілення. Сприяти



забезпеченню конституційних прав громадян на доступ до надбань культури і мистецтва.

2.2.2. Домагатися фінансування закладу в обсягах, передбачених чинним законодавством.

2.2.3. Періодично розглядати за участі первинної профспілкової організації питання щодо стану дотримання трудового законодавства з питань оплати та охорони праці, робочого часу та часу відпочинку.

### **2.3. Профспілкова сторона зобов'язується:**

2.3.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни.

2.3.2. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та забезпеченням трудових прав членів профспілок.

## **3. У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ**

### **3.1. Сторони домовилися:**

3.1.1. Домагатися забезпечення повної зайнятості в закладі.

3.1.2. Співпрацювати з відповідними структурами державної служби зайнятості, надавати пропозиції щодо забезпечення зайнятості працівників при їх звільненні по скороченню чисельності в разі ліквідації або реорганізації музею.

3.1.3. Вживати заходів щодо недопущення масових вивільнень працюючих у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (пункт 1 статті 40 КЗпП України) більше 5 відсотків від загальної чисельності працівників протягом календарного року.

### **3.2. Роботодавець зобов'язується:**

3.2.1. У разі звільнення працівників з причин економічного, структурного чи аналогічного характеру, або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, не пізніше ніж за 2 місяці до намічених звільнень, надавати профспілковій організації інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількості категорій працівників, яких це може стосуватися.

3.2.2. Інформувати про терміни проведення звільнень, а також проводити консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільнення чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень;

3.2.3. Не допускати звільнення працівників з причин скорочення чисельності, в сім'ях, у яких відсутні особи із самостійним заробітком.

3.2.4. Надавати працівникам, яких попереджено про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності, вільний від роботи час (8 годин на тиждень) для пошуку нової роботи із збереженням заробітної плати за рахунок власних коштів.

### **3.3. Профспілкова сторона зобов'язується:**

3.3.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавчих і нормативних актів з питань праці і зайнятості.

3.3.2. Надавати членам профспілки безкоштовну правову допомогу шляхом юридичних консультацій, представництва їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади, органах місцевого самоврядування.



## 4. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

### 4.1. Сторони домовились:

4.1.1. Контрактну форму трудового договору застосовувати виключно у випадках, передбачених законодавством України.

4.1.2. Надавати, в межах наявних коштів, додаткові оплачувані відпустки тривалістю до 3-х днів за рахунок економії фонду оплати праці у випадках:

- укладення шлюбу;
- при народженні дитини;
- при шлюбі дітей;
- у разі смерті одного з подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів і дітей), не враховуючи часу на проїзд в кожному окремому випадку.

4.1.3. Забезпечити реалізацію права працівників, які звільняються, на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням.

4.1.4. Надавати можливість подружжю, яке працює в одному закладі отримувати відпустки одночасно.

### 4.2. Роботодавець зобов'язується:

4.2.1. Дотримуватися встановлених діючим законодавством норм робочого часу і часу відпочинку.

4.2.2. Забезпечити надання працівникам щорічних основних та додаткових оплачуваних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством України, в тому числі за сумісництвом, незалежно від режиму роботи і оплати праці (0,25; 0,5; 0,75 ставки) без обмеження тривалості відпустки (24 календарні дні), та відпустки науковим співробітникам тривалістю 28 календарних днів.

4.2.3. Надавати працюючим жінкам, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків щорічно додаткові оплачувані відпустки тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів, а за наявності декількох підстав для надання цієї відпустки – не більше 17 календарних днів.

4.2.4. Надавати додаткові оплачувані відпустки:

- працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів (згідно додатку №5);
- додаткові відпустки, у зв'язку з навчанням, творчі відпустки – згідно чинного законодавства.

4.2.5. Застосовувати надурочні роботи лише у випадках і в порядку, передбаченому трудовим законодавством.

4.2.6. Сприяти навчанню з питань трудового законодавства, охорони праці і техніки безпеки.

4.2.7. Повідомляти працівників про введення нових або зміну існуючих у галузі норм праці не пізніше ніж за два місяці до їх введення.

4.2.8. Звільнення працівників, які є членами профспілкової організації, здійснювати за узгодженням з профспілковим комітетом та за підставами, вказаними в статті 36 КЗпП України.

4.2.9. Спільно з профспілковою стороною розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку, в яких зазначити режим праці для різних категорій



працівників; вносити зміни та доповнення до них, затверджуючи на загальних зборах трудового колективу.

4.2.10. Складати та затверджувати за погодженням з профспілковою стороною графік черговості надання відпусток у закладі до 20 січня кожного року. Довести даний графік до відома всіх працівників протягом 5 днів після узгодження з профкомом. При складанні графіків урахувувати інтереси закладу, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку (стаття 10 Закону України «Про відпустки»).

#### **4.3. Профспілкова сторона зобов'язується:**

4.3.1. Забезпечити громадський контроль за дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу й часу відпочинку.

4.3.2. Надавати практичну допомогу щодо захисту законних інтересів членів профспілки, надавати їм безкоштовну правову допомогу, здійснювати представництво в органах державної влади, місцевого самоврядування та судових органах.

4.3.3. Інформувати органи державної влади та об'єднання профспілки працівників культури про факти порушень чинного законодавства про працю, усунення яких потребує втручання державних органів.

### **5. ОПЛАТА ПРАЦІ**

#### **5.1. Сторони домовились:**

5.1.1. Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівникам. Розглядати систему оплати праці відповідно до Єдиної тарифної сітки, як основу для формування міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації оплати праці.

5.1.2. Здійснювати оплату праці працівників у відповідності з чинним законодавством.

5.1.3. У разі виникнення заборгованості по заробітній платі, вживати заходів щодо її ліквідації.

#### **5.2. Роботодавець зобов'язується:**

5.2.1. Вживати заходів щодо забезпечення своєчасного фінансування закладу, а також своєчасної, не рідше 2-х разів на місяць виплати заробітної плати:

- заробітна плата за першу половину місяця (аванс) – 14 числа;
- остаточний розрахунок – 29 числа.

5.2.2. Забезпечити нормальну тривалість робочого тижня:

- при повній зайнятості – 40 годин;
- на 0,75 ставки - 30 годин;
- на 0,5 ставки - 20 годин;
- на 0,25 ставки - 10 годин.

5.2.3. Своєчасно розробляти та затверджувати наказ з оплати праці у разі встановлення нового розміру першого тарифного розряду працівника.

5.2.4. Здійснювати виплату працівникам культури при наданні щорічної основної відпустки тривалістю не менше 14 календарних днів допомоги на оздоровлення (в межах кошторисних призначень).

5.2.5. Здійснювати оплату праці некваліфікованого працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижче розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.



5.2.6. Забезпечити диференціацію заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи у відповідності з постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2016р. №1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (додаток 2).

### **5.3. Профспілкова сторона зобов'язується:**

5.3.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням конституційних гарантій з оплати праці, в тому числі щодо правомірності та повноти утримань із заробітної плати податків, зборів, внесків.

5.3.2. Взаємодіяти в питаннях реалізації прав на своєчасну і повну оплату праці з органами державного нагляду, відділенням Національної служби посередництва і примирення. Інформацію за фактами виявлених порушень надавати адміністрації та обласній профспілковій організації працівників культури, вимагати вжиття заходів по їх усуненню.

5.3.3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам-членам профспілки у захисті їх прав у сфері оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах та органах місцевого самоврядування.

## **6. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я**

### **6.1.Роботодавець зобов'язується:**

6.1.1.При укладенні трудового договору інформувати працівника про умови праці, про наявність на робочому місці небезпечних або шкідливих чинників, можливі наслідки їх впливу на стан здоров'я, про права на пільги та компенсації (стаття 5 Закону України «Про охорону праці»).

6.1.2.Гарантувати працівникові право на відмову від виконання роботи, небезпечної для його здоров'я та життя, або для людей, які його оточують, чи довкілля, з виплатою середньої заробітної плати за період простою (стаття 6 Закону України «Про охорону праці»).

6.1.3.Створити на кожному робочому місці здорові та безпечні умови праці, а також забезпечити дотримання вимог законодавства в сфері охорони праці.

6.1.4.При розірванні трудового договору за ініціативою працівника, якщо роботодавець порушує чинне законодавство про працю, умови цього договору щодо охорони праці, виплатити працівникові компенсацію у розмірі тримісячного заробітку (статті 38, 44 КЗпП України).

6.1.5.Забезпечити виділення коштів в розмірі 0,2% від фонду оплати праці на охорону праці згідно з статтею 19 Закону України «Про охорону праці».

6.1.6.Забезпечити проведення та фінансування попереднього та періодичних медичних оглядів для працівників закладів згідно з постановою Кабінету Міністрів України №559 від 23.05.2001 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок». Встановити, що під час проходження медичного огляду за працівником зберігається середній заробіток.

6.1.7.Забезпечити виконання комплексних заходів по досягненню встановлених нормативів безпеки, підвищенню існуючого рівня охорони праці, попередженню випадків травматизму та профзахворювань (Додаток №7).

6.1.8.Систематично поповнювати медичну аптечку



6.1.9. Для виконання працівниками прямих посадових обов'язків у фактичних умовах праці забезпечувати їх засобами колективного та індивідуального захисту, спецодягом, спецвзуттям відповідно до вимог діючих галузевих норм, а також виконуваної роботи. Компенсувати працівникові особисті затрати на їх придбання за власний рахунок, якщо роботодавець своєчасно не забезпечив такими засобами працівника (стаття 8 Закону України «Про охорону праці»).

6.1.10. Спільно з профспілковим комітетом своєчасно аналізувати стан та виявляти причини травматизму та загального рівня захворюваності, розробляти та реалізовувати заходи щодо попередження нещасних випадків; заходи профілактики ВІЛ-інфекцій/ СНІДУ та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників з вказаними захворюваннями.

6.1.11. Проводити спільно з профспілковим комітетом, а також вищими профспілковими організаціями (за їх згодою, згідно з Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві) своєчасне розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій. Забезпечити безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасних випадків організаційно-технічних заходів.

## **6.2. Профспілкова сторона зобов'язується:**

6.2.1. Здійснювати громадський контроль за станом умов і охорони праці, за дотриманням нормативно-правових актів з охорони праці, цього договору, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, забезпеченням працівників засобами колективного і індивідуального захисту, спецодягом, спецвзуттям.

6.2.2. Брати участь у розробці та перегляді правил, положень та інших нормативних актів з охорони праці.

6.2.3. Представляти законні інтереси працівників у вирішенні питань з охорони праці; у випадку виявлення порушень з охорони праці вносити роботодавцю подання та вимагати усунення таких порушень.

6.2.4. Брати участь у роботі комісій з охорони праці, з соціального страхування, делегуючи своїх членів до їх складу.

## **6.3. Працівник має право:**

6.3.1. Відмовитися від виконання роботи, якщо утворилася ситуація, небезпечна для його життя, здоров'я або для оточуючих людей, або для довкілля.

6.3.2. Розірвати трудовий договір за власною ініціативою, якщо роботодавець грубо порушує чинне законодавство про охорону праці. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі тримісячного заробітку (статті 38, 44 КЗпП України).

## **6.4. Працівник зобов'язаний:**

6.4.1. Виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила користування засобами колективного та індивідуального захисту, спецодягом, миючими та дезінфікуючими засобами, якщо робота цього потребує (стаття 159 КЗпП України).

6.4.2. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території закладу.



## **7. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ КУЛЬТУРНИХ І ДУХОВНИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ**

### **7.1.Роботодавець зобов'язується:**

7.1.2.Створити умови для організації та проведення у трудових колективах культурно-масової, спортивної та оздоровчої роботи.

7.1.3.Створити умови для дотримання та розширення прав і гарантій для молоді з питань професійного росту, гідного рівня заробітної плати, духовного та фізичного розвитку. Стимулювати творчий підхід до виконання трудових обов'язків серед молодих працівників.

7.1.4.Надавати матеріальну підтримку працівникам, які мають статус ветеранів війни, афганців, учасників бойових дій, громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторам аварії на ЧАЕС, учасникам АТО.

7.1.5. Здійснювати фінансову підтримку сімей, які втратили одного з батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, у т.ч. під час антитерористичної операції, а також багатодітних сімей.

7.1.6.Створити необхідні умови для реалізації норм чинного законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків.

7.1.7. Працівникам похилого віку на їх прохання встановлювати неповний робочий день або тиждень з оплатою праці за фактично відпрацьований час (відповідно до ЗУ «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку»).

### **7.2.Профспілкова сторона зобов'язується:**

7.2.1.Приймати участь у розробці положень про преміювання (Додатки №3-4).

7.2.2.Приймати участь у розподілі коштів, отриманих в результаті надання платних послуг.

7.2.4.Сприяти отриманню працівниками закладу безкоштовної правової допомоги в обкомі профспілки працівників культури.

7.2.5.Організовувати новорічні заходи для дітей і дорослих, вечори відпочинку, одноденні поїздки, ювілейні вечори та інші культурно-масові заходи.

7.2.6.Залучати молодь до діяльності профспілкової організації, забезпечити представництво молоді у складі профкому.

7.2.7. Надавати членам профспілки нецільову благодійну допомогу у випадках погіршення матеріального стану, хвороби, стихійного лиха, інших соціально-побутових труднощів.

## **8. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО, ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

### **8.1.Роботодавець зобов'язується:**

8.1.1.Надавати на запити профспілкової сторони у тижневий строк інформацію (документи) з питань умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку закладу і виконання колективного договору, згідно з статтею 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

8.1.2.Створювати згідно Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст. 42) необхідні умови для роботи профспілкової організації.

8.1.3.При наявності письмових заяв працівників закладу, які є членами профспілкової організації, щомісячно та безкоштовно перераховувати на рахунок профспілкової організації членські профспілкові внески у розмірі 1% від заробітної плати працівників, однієї частини із виділеної заробітної плати.



8.1.4.Згідно із статтею 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» забезпечити перерахування коштів на рахунок організації профспілки у розмірі не менше 0,3% фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

8.1.5.Притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами профспілкового комітету, здійснювати у порядку, передбаченому статтею 252 КЗпП України.

8.1.6.Надавати членам профкому вільний від праці час зі збереженням середнього заробітку для участі в консультаціях, переговорах, виконання громадських обов'язків в інтересах колективу, на участь у роботі профкому не менше двох годин на тиждень. На час їх профспілкового навчання надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок фонду оплати праці.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

### **9.1.Сторони зобов'язуються:**

9.1.1.Забезпечити здійснення контролю за виконанням договору робочою комісією із представників сторін, які вели переговори по його укладанню.

9.1.2.Визначити відповідальних за виконання колективного договору..

9.1.3.Під час здійснення контролю за виконанням договору надавати необхідну для цього інформацію (частина 2 статті 15 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

9.1.4.Розглядати підсумки виконання договору на загальних зборах трудового колективу:

за півроку – до 20 липня поточного року;

за рік – до 20 січня наступного календарного року.

9.1.5.У випадку невиконання або несвоечасного виконання прийнятих обов'язків за цим договором аналізувати причини цього, приймати термінові заходи щодо урегулювання виниклих проблем.

9.1.7.Притягнення до дисциплінарної чи адміністративної відповідальності за порушення чи невиконання положень цього договору здійснюється у порядку, передбаченому чинним законодавством (статті 17-20 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

## **10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

10.1.Цей Колективний договір складений у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із Сторін.

### **Колективний договір підписали:**

**Директор Почаївського  
історико- художнього музею**

**Голова первинної профспілкової групи  
Почаївського історико-художнього музею**



**Алла АЛІМОВА**



**Марія ВОЛОСЮК**