

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ МОШКОВСКОГО
РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

на период с 29 сентября 2025 года по 29 сентября 2028 года

Председатель районного комитета профсоюза работников культуры Мошковского района _____ А.В. Батурина	Представитель работодателей Директор МКУК Управление культуры и молодёжной политики Мошковского района Новосибирской области _____ Т.Л. Перцовая М.П. _____
--	--

Принят на собрании трудового коллектива

« 25 » июня 2025 г.

Протокол № 1

Подписан « 25 » июня 2025 г.

Коллективный договор МКУК Управление культуры и молодёжной политики Мошковского района Новосибирской области на период с 29 сентября 2025 года по 29 сентября 2028 года, зарегистрирован в управлении экономического развития и труда администрации Мошковского района Новосибирской области

Регистрационный № 22-25 от « 30 » июня 2025 года

Начальник управления экономического развития
и труда администрации Мошковского района
Новосибирской области



Содержание коллективного договора

1. Раздел 1. Общие положения
2. Раздел 2. Предмет договора
3. Раздел 3. Производственно-экономическая деятельность
4. Раздел 4. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров
5. Раздел 5. Режим труда и отдыха
6. Раздел 6. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда, социальные гарантии льготы.
7. Раздел 7. Условия охраны труда
8. Раздел 8. Социальное страхование
9. Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации
10. Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор
11. Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям культуры, молодежной политики и образования в сфере культуры Мошковского района Новосибирской области на 2024-2026 годы.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении культуры Управление культуры и молодежной политики Мошковского района Новосибирской области и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их уполномоченного представителя (далее Уполномоченный), с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников на основе согласования взаимных интересов сторон.

Договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе учреждения;
- закрепление трудовых прав и гарантий работников учреждения, улучшающих положение работников учреждения по сравнению с действующим законодательством;
- реализация принципов партнерства и взаимной ответственности сторон Договора за принятые обязательства.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного Договора являются:

-муниципальное казённое учреждение культуры Управление культуры и молодежной политики Мошковского района Новосибирской области (далее – МКУК УКиМП Мошковского района) в лице директора, именуемого далее работодатель, действующий на основании Устава;

-работники МКУК УКиМП Мошковского района в лице председателя Районной общественной профсоюзной организации работников культуры (далее «представительный орган работников»), действующей на основании протокола отчётно-выборного собрания от 09 апреля 2025 года.

1.2. Перечень локально нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель согласовывает с профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников, стимулировании, о премировании работников;
- положение о порядке проведения аттестации работников.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

1.3. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 11).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, лишь в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренные ТК РФ и иными Федеральными законами.

Обязательным правилом для работодателя является:

-знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

-заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

2.2. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания, сохраняя свое действие в течении всего срока. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

2.3. Работодатель признает Профсоюз работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально – экономических отношений:

2.3.1. Вопросы оплаты труда.

2.3.2. Продолжительность рабочего времени.

2.3.3. Условий и охраны труда.

2.3.4. Предоставление отпусков.

2.3.5. Социально – бытовых льгот и гарантий членам коллектива.

2.3.6. Разрешение трудовых споров.

2.4. Работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

2.4.1. По введению и отмене режима неполного рабочего времени.

2.4.2. По привлечению работников к сверхурочным работам.

2.4.3. По разделению рабочего дня на части.

2.4.4. По определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни.

2.4.5. По установлению дополнительных отпусков работникам;

2.4.6. По утверждению графика отпусков.

2.4.7. По повышению оплаты труда за работу в ночное время, сверхурочную работу.

2.4.8. По установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

2.4.9. По введению и применению систем нормирования труда.

2.4.10. По введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников.

2.4.11. По утверждению правил внутреннего трудового распорядка;

2.4.12. По улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

2.5. Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

2.6. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре.

2.7. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, в 2 –х экземплярах.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.8. Обязательным правилом для работодателя является:

2.8.1. Знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

2.8.2. Заключать трудовой договор, срочный трудовой договор, договор найма только в письменном виде, где изложены основные условия приема на работу, которые не могут быть хуже, чем предусмотрены настоящим коллективным договором.

2.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию, в соответствующий орган, осуществляющий уведомительную регистрацию коллективных договоров и соглашений. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия ухудшающие положения Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими в силу в течение срока действия коллективного договора, не действительны и не подлежат применению.

3. ПРОИЗВОДСТВЕННО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства.

3.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства по обеспечению соответствующих условий для эффективной деятельности учреждения:

3.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.1.3. Обеспечивать безопасность и охрану условий труда в соответствии Трудовым кодексом РФ и НПА учреждения:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в том числе содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний; разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- проведение эффективной политики по охране труда, стимулирующей создание безопасных условий труда;
- создание условий для формирования здорового образа жизни работников;

- установление и совершенствование порядка проведения специальной оценки условий труда с предоставлением норм и компенсаций в соответствии с ТК РФ по результатам проведения специальной оценки труда;

- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда.

3.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.1.6. Выплачивать работникам в полном размере заработную плату, в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, которые устанавливаются НПА учреждения, иными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата выплачивается Работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы Работодатель удерживает с Работника в установленном законодательством порядке налог на доходы физических лиц, а также производит иные удержания с заработной платы Работника по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 15 числа текущего месяца и 1 числа месяца, следующего за расчетным. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

3.1.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.1.9. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации.

3.1.10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

3.1.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией.

3.1.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.1.13. Осуществлять мероприятия по повышению эффективности производства, качества работы и оказание услуг населению, улучшению организации и повышению культуры производства.

3.1.14. Постоянно совершенствовать организацию оплаты и стимулирования труда, широко применяя системы оплаты по конечным результатам работы.

3.1.15. Обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного вклада в общие итоги работы.

3.1.16. Обеспечить правильное применение действующих условий оплаты.

3.1.17. Обеспечить условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

3.1.18. Обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.).

3.1.19. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников.

3.1.20. Постоянно контролировать знания и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

3.1.21. Обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников.

3.1.22. Обеспечивать систематическое повышение квалификации, создавать условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях.

3.1.23. Обеспечивать защиту персональных данных работников.

3.1.24. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленным федеральными законами.

3.1.25. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

3.1.26. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников

3.2. Работодатель имеет право:

3.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

3.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.2.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.2.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

3.2.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

3.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения и иные локальные нормативные акты, принятые в учреждении в установленном порядке.

3.3.3. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину – основу порядка в учреждении, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя. Использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности.

3.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

3.3.5. Улучшать качество работы.

3.3.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.3.7. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

3.3.8. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3.3.9. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), незамедлительно сообщать непосредственному руководителю.

3.3.10. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления, в чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в помещении и на территории учреждения, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3.11. Обеспечивать сохранность вверенного имущества, эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, сценическим костюмам и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы.

3.3.12. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну и конфиденциальную информацию о деятельности учреждения.

3.3.13. Не разглашать сведения, относящиеся к персональным данным.

3.3.14. Вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых в учреждении.

3.4. Работники имеют право на:

3.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

Перевод работника на другую работу, перемещение (в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ) постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод на другую работу (в соответствии со ст. 72.2 ТК РФ). По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части

второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (в соответствии со ст. 73 ТК РФ). Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

3.4.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.4.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, безопасностью труда и коллективным договором.

3.4.4. Своевременную и в полном объеме выплат заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.4.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда, ТК РФ.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочей недели может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Сокращенная продолжительность рабочего времени (в соответствии со статьей 92 ТК РФ) устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (36 часов в неделю - условия труда отнесены к подклассу 3.3; 35 часов в неделю - отнесены к подклассу 3.4; 34 часа в неделю - условия труда отнесены к опасным (класс 4)), при этом продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Неполное рабочее время (в соответствии со ст. 93 ТК РФ) устанавливается: по соглашению сторон.

Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии со ст. 94 ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.4.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.

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

3.4.9. Участие в управлении организацией.

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

3.4.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.4.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.4.13. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда.

3.4.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.5. Представительный орган работников обязуется проводить в трудовом коллективе соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдения правил трудового распорядка, должностных обязанностей, графика репетиционных занятий с коллективами самодеятельности, выполнять показатели эффективности и качества деятельности учреждения, соблюдать правила техники безопасности, антитеррористической и противопожарной безопасности, способствовать улучшению трудовой дисциплины, способствовать расширению имиджа учреждения.

Раздел 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

4.1. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации.

Работодатель обязуется:

4.2. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять не менее чем за 2 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст. 82 ТК РФ, ст.25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

4.3. При массовом увольнении представлять в органы службы занятости не позднее, чем за 3 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и оплаты труда.

4.4. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, 4 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в организации.

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

4.6. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, установленное законодательством.

4.7. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

Раздел 5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92, ст. 100 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени составляет - 40 часов в неделю 8 часов в день с пятидневной рабочей неделей с двумя выходными днями (суббота и воскресенье или воскресенье и понедельник). Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.3. По письменному заявлению работника, может быть установлена 5-ти дневная (40 часовая) рабочая неделя со смещенными выходными (воскресенье, понедельник) в соответствии со ст. 100 ТК РФ. При этом режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику).

5.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

5.5. Неполное рабочее время устанавливается в соответствии со ст. 93 ТК РФ: по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников регулируется трудовым договором по соглашению между Работником и Работодателем. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Эпизодическое привлечение Работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого) характера.

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии со ст.122-126 Трудового Кодекса РФ, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, для работающих инвалидов, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

5.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в

возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10. По результатам специальной оценки условий труда, для работников чьи условия труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью семь календарных дней.

5.11. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами в соответствии со ст. 263 ТК РФ, предоставляются 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором 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 отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.12. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.14. Работникам учреждения предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173.1 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 174, 176, 177 ТК РФ.

5.15. К работникам, допустившим прогул без уважительной причины, появление на работе в нетрезвом состоянии, другие нарушения трудовой дисциплины и общественного порядка, хищение коллективной собственности, применять следующие меры воздействия:

- лишать премий, выплачиваемых из фонда заработной платы, за период, в котором совершался проступок и т.п.

Постоянно выносить на обсуждение трудовых коллективов, собраний все случаи нарушения производственной и трудовой дисциплины, общественного порядка.

Раздел 6. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, ДОПЛАТ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Работодатель и профсоюз договорились:

6.1. Формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты, производится в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год.

6.2. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) установлен на федеральном уровне. Минимальный размер оплаты труда включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

6.4. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением об оплате труда.

6.5. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением об оплате труда.

6.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом личного вклада в повышение качества выполняемых работ (услуг).

6.7. При совмещении профессий (должностей) выполнение работ с меньшей численностью персонала и увеличение объема труда, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам, каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

6.8. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день ему может, быть представлен другой день отдыха.

6.9. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

6.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. (ст.136 ТК РФ).

6.11. Работникам культуры может выплачивается премия по итогам работы за полугодие, 9 месяцев и год, в соответствии с положением об оплате труда в пределах ФОТ.

6.12. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца. За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

6.13. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50,55,60, 65,70, 75 лет и т.д.) в размере 100% оклада за счет ФОТ.

6.14. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Раздел 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

7.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на содержание МКУК УКиМП Мошковского района, без учета ФОТ. (ст.225 ТК РФ).

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда по утвержденному плану.

7.3. Директор МКУК УКиМП обязан обеспечить:

- организацию охраны труда работников МКУК УКиМП в соответствии с действующим законодательством РФ и иными отраслевыми нормативными актами, и локальными актами МКУК УКиМП;
- безопасность работников при эксплуатации зданий и оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.4. Заведующий структурным подразделением МКУК УКиМП, обязан обеспечить:

- организацию охраны труда работников структурного подразделения в соответствии с действующим законодательством РФ и иными отраслевыми нормативными актами МКУК УКиМП, и локальными актами МКУК УКиМП;
- безопасность работников структурного подразделения при эксплуатации зданий и оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда (первичный, плановый-не реже 1 раза в полугодие);
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- содействие в расследовании и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, локальными актами МКУК УКиМП;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;
- немедленно извещать заведующего структурным подразделением или директора МКУК УКиМП о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры или диспансеризацию;
- соблюдать требования пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, локальными актами МКУК УКиМП

7.6. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обращение к работодателю по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.7. Представительный орган работников обязуется содействовать учреждению в оздоровлении работников, членов профсоюза и членов их семей, в здравницах, организации отдыха, проведения культурно-массовой работы. Оказывает материальную помощь членам профсоюза, малоимущим, пострадавшим от стихийных бедствий и на производстве.

7.8. Представительный орган работников обеспечивает консультационную и юридическую помощь в т. ч. разбор жалоб, заявлений по всем вопросам, касающимся защиты законных прав трудящихся (по отпускам, пенсиям, оплаты листов нетрудоспособности, приему и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, оплаты труда предоставление льгот) в государственных, судебных, хозяйственных органах.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- сохраняет за работниками – членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов и в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд РФ;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

Раздел 9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации бесплатное пользование необходимым помещением, оборудованием.

9.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренным Уставом.

9.5. При краткосрочной профсоюзной учебе членов профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработанную плату.

9.6. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

9.7. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

Раздел 10. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.2. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам. В случае возникновения споров, при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

10.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после подписания.

11.5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение, которая должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.