

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на период с 28 сентября 2022 года по 28 сентября 2025 года

|                                                                                                                    |                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Председатель районного<br>комитета профсоюза<br>работников культуры<br>Мошковского района<br>А.В. Батурина<br>м.п. | Директор МКУК Управление культуры и<br>молодёжной политики Мошковского<br>района<br>Л.Н. Гришина<br>м.п. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Принят на собрании трудового коллектива

«13» сентября 2022г.

Протокол № 2

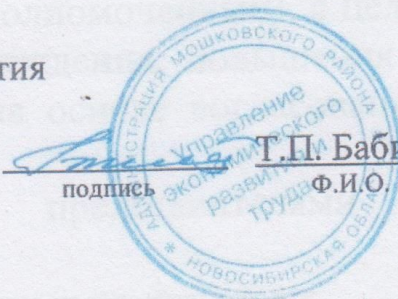
Подписан «13» \_\_\_\_\_ 2022г.

Коллективный договор зарегистрирован в управлении экономического  
развития и труда администрации Мошковского района Новосибирской  
области

Регистрационный № 34-22 от «28» 09 2022 года

Начальник управления экономического развития  
и труда администрации Мошковского района  
Новосибирской области

Т.П. Бабич  
подпись Ф.И.О.



## **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
7. Раздел 7. Условия охраны труда
8. Раздел 8. Социальные гарантии и льготы, Социальное и медицинское обслуживание
9. Раздел 9. Социальное страхование
10. Раздел 10. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации
11. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор
12. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

## **Приложения**

### **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 с 28 сентября 2022 года – по 28 сентября 2025 года.

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 и членов его семьи 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 молодёжной политики Мошковского района Новосибирской области (далее – МКУК УКиМП Мошковского района) в лице директора Гришиной Ларисы Николаевны, именуемого далее работодатель, действующий на основании Устава;

- работники МКУК УКиМП Мошковского района в лице председателя Районной общественной профсоюзной организации работников культуры Батуриной Анастасии Владимировны, (далее «профсоюз»), действующей на основании протокола отчётно-выборного собрания от 11 февраля 2020 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;
- перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- положение о порядке проведения аттестации работников;
- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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 (ст.77 ТК РФ).

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 определению перечня должностей с ненормированным рабочим днем.

2.4.4. По разделению рабочего дня на части.

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

2.4.6. По установлению дополнительных отпусков работникам;

2.4.7. По утверждению графика отпусков.

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

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

2.4. 10. По введению и применению систем нормирования труда.

2.4.11. По введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников.

2.4.12. По утверждению правил внутреннего трудового распорядка;

2.4.13. По утверждению инструкций по охране труда для работников учреждения.

2.4.14. 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 с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка ?  
Муниципального казённого учреждения культуры Управление культуры и молодёжной политики Мошковского района Новосибирской области;

Приложение № 2. Положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения культуры Управление культуры и молодёжной политики Мошковского района Новосибирской области;

Приложение № 3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда  
на 2022 – 2025 годы Муниципального казённого учреждения культуры  
Управление культуры и молодёжной политики Мошковского района  
Новосибирской области;

Приложение № 4. Перечень категорий работников, которым предоставляется  
ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях  
ненормированного рабочего дня Муниципального казённого учреждения  
культуры Управление культуры и молодёжной политики Мошковского района  
Новосибирской области;

Приложение №5. Порядок разделения рабочего дня на части  
Муниципального казённого учреждения культуры Управление культуры и  
молодёжной политики Мошковского района Новосибирской области.

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 с 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 труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные трудовым законодательством и коллективным договором сроки.

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. Создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда.
- 3.1.14. Осуществлять мероприятия по повышению эффективности производства, качества работы и оказание услуг населению, улучшению организации и повышению культуры производства.
- 3.1.15. Постоянно совершенствовать организацию оплаты и стимулирования труда, широко применяя системы оплаты по конечным результатам работы.
- 3.1.16. Обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного вклада в общие итоги работы.
- 3.1.17. Обеспечить правильное применение действующих условий оплаты.
- 3.1.18. 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.
- 3.1.19. 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.).
- 3.1.20. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников.
- 3.1.21. Постоянно контролировать знания и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.
- 3.1.22. Обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников.
- 3.1.23. Обеспечивать систематическое повышение квалификации и уровня экономических и правовых знаний работников, создавать условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях.
- 3.1.24. Обеспечивать защиту персональных данных работников.
- 3.1.25. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленным федеральными законами.
- 3.1.26. 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.

3.1.27. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами с учетом мнения или по согласованию с Советом трудового коллектива.

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, пользоваться необходимыми.

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, 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.

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 выплату 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.

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 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, 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. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

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

4.8. 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 не может превышать 40 часов в неделю (в рамках ст. 92, 423 Трудового кодекса РФ женщинам, работающим в сельской местности, установлено сокращенное рабочее время – 35 часов в неделю). Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (ст. 100 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по приказу директора Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В связи с этим за ненормированное рабочее время за полный отработанный календарный год наряду с основным очередным отпуском также предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска.

Для творческих работников (индивидуально) устанавливается рабочий день, разделённый на две части. Время между двумя частями рабочего времени и время перерыва для отдыха и питания в рабочее время не включается и не оплачивается.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

5.4. 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.

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

5.6. Работникам учреждения предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, статей 14 - 19 Закона «О ветеранах». Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: в связи с рождением ребенка (отцу) - 3 дня; - в связи с вступлением в брак работника или его детей - 3 дня; - в связи со смертью родственников и близких - до 5 дней.

5.7. 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**

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. Формы и системы оплаты труда определяются положением об оплате труда.

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 труда для выполнения установленных норм труда, не чаще 1 раза в пять лет производить аттестацию руководителей и специалистов.

6.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. (ФЗ от 30.06.2006г. № 90 –ФЗ).

6.11. Работникам культуры 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.

## **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. (ФЗ от 30.06.06. № 90-ФЗ).

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

7.3. Ежегодно каждому работнику проходить флюорографическое обследование и диспансеризацию.

7.4. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.5. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

7.6. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

7.7. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

7.8. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

7.9. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

7.10. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;
- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;
- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве 3 часа в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;
- поощрять за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

7.11. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

7.12. Профсоюз 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.

7.13. Профсоюз 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. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

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

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет берут на себя обязательства по организации летнего отдыха работающих и их детей.

8.4. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

8.5. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника учреждения в его похоронах, выделяет транспорт.

8.6. 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 9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

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

9.2. 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.

- 9.3. Обеспечивать финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров.
- 9.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

## **Раздел 10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

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

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

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

10.5. При краткосрочной профсоюзной учебе членов профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработанную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательном порядке.

10.6. 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, организации соревнования.

10.7. 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.

10.8. Работодатель предоставляет профкому бесплатно транспортные средства и средства связи.

## **Раздел 11. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

11.1. 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.

11.2. 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.

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

## **Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ**

12.1. 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.

12.2. 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.

12.3. 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.

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

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

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

12.7. 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.

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

12.9. 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.

### **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда
3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2022-2025 годы.
4. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня.