

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенное учреждения культуры  
«Каргатский историко-краеведческий музей»  
на 2021-2024годы

Руководитель организации

Уполномоченный представитель  
трудоого коллектива

Максименко Евгения Ивановна

Лазарева Ирина Александровна



подпись

М.П.

подпись

Принят на собрании трудового коллектива  
« 24 » августа 2021 г.  
протокол № \_\_\_\_\_

Подписан « 24 » августа 2021 г.

Коллективный договор зарегистрирован в  
администрации Каргатского района

Регистрационный № 12 от « 25 » 08 2021 г.

Главный специалист отдела правовой работы  
и трудовых отношений администрации Каргатского района

Д.Н. Козырев



## **Содержание коллективного договора**

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

## **Раздел 1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, и Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.97г. №89-ОЗ, с отраслевым тарифным соглашением по учреждениям культуры и образования в сфере культуры, подведомственным администрации Каргатского района Новосибирской области на 2018 – 2021гг.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы организации.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятной обстановки и условий деятельности учреждения, а также повышения взаимной ответственности сторон, эффективности деятельности учреждения, выполнения требований Трудового Законодательства РФ и настоящего договора.

### **1.1. Стороны коллективного договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Руководитель муниципального казенного учреждения культуры «Каргатский историко-краеведческий музей» в лице Максименко Евгении Ивановны, именуемого далее Работодатель и работники муниципального казенного учреждения культуры «Каргатский историко-краеведческий музей» в лице председателя трудового коллектива Лазаревой Ирины Александровны.

### **1.2. Предмет договора**

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

**1.2.1.** Договор признает обязанность, как Работодателя, так и всего трудового коллектива способствовать решению общих задач, повышения эффективности работы.

**1.2.2.** Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение **трех лет**.

**1.2.3.** Стороны обязуются соблюдать все положения данного договора.

**1.2.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.2.5.** Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм

законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

#### **1.2.6. 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 РФ (глава II).

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

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором при заключении с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор в письменном виде с изложением основных условий найма.

## **Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность**

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности деятельности, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности).

Работодатель обязуется:

3.2. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять не менее чем за 3 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. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

3.3. Представлять в органы службы занятости не позднее чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

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

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

3.6. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

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

- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью **28** (двадцать восемь) календарных дней.

4.4. 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 14 (четырнадцати) календарных дней.

4.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

4.6. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в связи с вступлением в брак работника или его детей - 3 дня;
- при праздновании юбилея 50, 55, 60 лет 1 - день;
- в связи со смертью близких родственников (родители, брат, сестра, дети) - 3 дня;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы - 1 день.

4.7. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 1 месяца в год.

4.8. Установить сокращенную рабочую неделю на 1 час с оплатой неотработанного времени для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

## **Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда**

Работодатель и профсоюз договорились:

5.1. Формы и системы оплаты труда определяются положением об оплате труда (Приложение №2).

5.2. Минимальная заработная плата не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» либо региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его принятия. Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую оклад, 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).

5.3. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы (Приложение №2).

5.4. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании (Приложение №2).

5.5. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением о порядке выплаты данного вознаграждения (Приложение № 2).

5.6. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

5.7. В соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового кодекса РФ (в ред. от 3 октября 2016 г.) заработная плата выплачивается за первую половину месяца 17-го числа, а за вторую половину месяца – 2-го числа следующего месяца.

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

5.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

## **Раздел 6. Условия и охрана труда.**

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

6.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Провести специальную оценку условий труда.

6.3. Проводить обучение по охране труда.

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

6.5. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации.

## **Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание.**

7.1. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат ( 50, 55, 60 лет) в размере 10 000 рублей.

7.2. Работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет) оказывается материальная помощь в размере 1 месячного оклада.

7.3. Работодатель оказывает помощь в связи со смертью близких родственников (родители, дети, сестра, брат) оказывается социальная помощь в размере 10 000 рублей 00 копеек

7.4. Работодатель обеспечивает выплату единовременной материальной помощи женщинам при рождении ребенка в размере 5 000 рублей.

7.5. Работодатель оказывает материальную помощь работнику вследствие стихийного бедствия (пожар, наводнение) и иного чрезвычайного обстоятельства в размере 10 000 рублей.

7.6. Работодатель поощряет работников учреждения в честь профессионального праздника «День работника культуры» в размере до 1 должностного оклада.

7.7. Все социальные выплаты и материальная помощь выплачиваются при условии экономии фонда оплаты труда в пределах установленного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

## **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:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

## **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, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.2. 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 колдоговора 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 3 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 (комиссией).

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

11.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.