

От работодателя:

Директор МКУК «Киикский КДЦ»

З.Н. Шершнева

04.07.2023г



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКУК «Киикский КДЦ»

Н.И. Никитина

04.07.2023г

**Муниципальное казённое учреждение культуры
«Киикский культурно-досуговый центр»**

Коллективный договор

на период
с 12.07.2023–11.07.2026 год

Коллективный договор зарегистрирован
органом по труду администрации
муниципального образования района (города)

Регистрационный № 51-23 от « 21 » июля 2023 г.

Главный специалист администрации Тогучинского района

Л.Д. Никитенко

(подпись)

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения	2
Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность	4
Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров	5
Раздел 4. Режим труда и отдыха	6
Раздел 5. Оплата труда и нормирование	7
Раздел 6. Условия и охрана труда	9
Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание	10
Раздел 8. Социальное страхование.....	Ошибка! Закладка не определена.
Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации	11
Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.....	12
Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию	12
Приложения к коллективному договору	14

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» в редакции от 24.11.95 г. № 176-ФЗ и Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.97г. №89-ОЗ. и Территориально-отраслевым Соглашением администрации Тогучинского района Новосибирской области, Тогучинской районной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры и Советом работодателей работников культуры Тогучинского района Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Стороны коллективного договора:

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора МКУК «Киикский КДЦ» являются:

работодатель учреждения в лице директора муниципального казённого учреждения культуры «Киикский культурно-досуговый центр» Шершневой Зинаиды Николаевны - именуемого далее «Работодатель»

работники организации (далее – работники) в лице Председателя первичной профсоюзной организации Никитиной Натальи Ивановны именуемый далее Профсоюзная организация.

1.2. Сфера действия коллективного договора:

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 12.07.2023 года и действует до 11.07.2026 года.

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет 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: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- - по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- - по привлечению работников к сверхурочным работам;
- - по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- - по разделению рабочего дня на части;
- - по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- - по установлению дополнительных отпусков работникам;
- - по утверждению графика отпусков;

- - по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- - по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- - по введению и применению систем нормирования труда;
- - по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- - по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- - по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- - по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.6. 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 приема на работу определяются главой 11 ТК РФ. Прием на работу может производиться на конкурсной основе.

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.

Обязательным правилом для Работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением обязательных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работника 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 дисциплину, соблюдать требования по охране труда.

2.3. Профсоюзная организация обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и

качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда.

2.4. Содействовать соблюдению в учреждении законодательства о труде Российской Федерации.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку работников по охране труда, пожарной безопасности и др. Гарантирует предоставление права для повышения квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводить аттестацию работников 1 раз в 5 лет.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять в Профсоюзный комитет и органы службы занятости, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч. 2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3.2. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в организации в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Предоставлять работникам, подлежащим сокращению, 4 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

3.3.3. С письменного согласия работника, работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной оплатой дополнительной компенсации в размере 2-х месячного среднего заработка.

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

- лица пред пенсионным возрастом (за 2 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении более 15 лет;

3.5. Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со статьями 373 и 374 ТК РФ;

3.6. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев.

3.7. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается так же работникам при увольнении по состоянию здоровья и в связи с призывом на военную службу.

3.8. Работодатель, при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей, вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Рабочий день накануне выходного или праздничного дня сокращен на 1 час.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-I "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" установлена 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность служебной (рабочей) недели предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные запрещается законодательством, но в связи с со спецификой работы учреждения, возможно привлечение сотрудников с согласия Профкома и письменного согласия работников предусмотренным ст.113 ТК РФ. Работникам предусмотрено предоставление других дней для отдыха. На кануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

4.4. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых работников

4.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). При шестидневной рабочей неделе- один выходной день (Ст. 111 ТК РФ.)

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников предусматривается продолжительностью 28 календарных дней.

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1 к ПВТР).

- Клубным работникам в соответствии с перечнем профессий, (должностей) утвержденных Правительством РФ. За ненормированный рабочий день работникам культуры- от 3-х календарных дней (ст.119 ТК РФ) за непрерывный стаж работы в организации согласно установленному перечню должностей (Приложение № 1 к ПВТР).

4.8. 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.

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

4.10. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- - в связи с рождением ребенка -3 календарных дня;
- - в связи с вступлением в брак работника или его детей -3 дня;
- - при праздновании юбилея - 3 дня;
- - в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- прохождением ежегодного медицинского обследования – 3 дня;
- юбилейными датами (выход на пенсию) (50,60, 65) –3 дня;
- - первый день занятий для родителей учеников начальной школы (1-4 кл).
- Для женщин, работающих в сельской местности (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1)-1 день

4.11. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. (Ст.128 ТК РФ) Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона РФ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

4.12. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска, предусмотренные ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

4.13. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и 3 года предоставляется работнику с выплатой пособия по социальному страхованию.

4.14. Родителям, имеющим ребенка - инвалида, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц за счет средств фонда социального страхования.

4.15. Работнику имеющих инвалидность, кроме основного ежегодного отпуска 30 календарных дней, предусмотренные ст.23 Закона № 181-ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в РФ», имеют право на дополнительные отпуска без сохранения денежного содержания до 60 суток (абз. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ, Письмо Росс труда, от 16.04.2014 № ПГ/3387-6-1).

4.16. Сокращенная рабочая неделя на 1 час с оплатой неотработанного времени устанавливается для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

Раздел 5. Оплата труда и нормирование

5.1. Условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются Федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации, Постановлениями правительства РФ, Территориально-отраслевым соглашением нормативными правовыми актами Новосибирской области, Постановлениями, Распоряжениями Учредителя (администрация Киикского сельсовета) и настоящим коллективным договором,

5.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются. Положением об оплате труда с учетом мнения Профсоюзной организации (Приложение № 1)

5.3. Работодатель принимает меры по повышению реального уровня заработной платы работников учреждения, обеспечивая рост не менее 7% в год.

5.4. Размер и условия оплаты труда, руководителю устанавливаются в порядке, установленном постановлением администрации Киикского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области от 25.12.2020 № 43 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Киикского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области» с изменениями и дополнениями.

5.5. Оплата труда всех работников учреждения включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями эффективности, с учетом районного коэффициента. (Приложение №1 к положению об оплате труда работников)

5.6. Оплата труда работников учреждения определяется эффективным контрактом между руководителем учреждения и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

5.7. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится не реже чем, каждые полмесяца: первая часть заработной платы 15 числа, окончательный расчет 30(31) числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. К заработной плате работников начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

5.8. Премирование работников осуществляется в соответствии с Показателями эффективности по должностям (Приложение № 1 к положению об оплате труда работников).

5.9. Премирование за выполнение важных, особо важных и социально-значимых заданий руководителю и специалистам МКУК «Киикский КДЦ»

производятся в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 3 к положению об оплате труда работников).

5.10. Условия оплаты труда при невыполнении норм труда, должностных обязанностей, времени простоя установлено положением об оплате труда работников КДЦ. (Приложение № 2 к положению об оплате труда работников)

5.11. При применении систем нормирования труда, определяемых работодателем, пересмотр норм труда производится с учетом мнения Профсоюзного комитета. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца

5.12. Штатное расписание составляется на каждый новый календарный год не позднее 15 декабря текущего года, а также в случае производственной необходимости, утверждается Приказом директора КДЦ.

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 (Приложение № 4 Положение о системе охраны труда). При формировании мероприятий следует руководствоваться перечнем мероприятий, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению их уровней» и результатами специальной оценки условий труда.

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

6.3. Организовать проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.4. Проводить контроль над состоянием системы условий охраны труда в организации и выполнением соглашения по охране труда.

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

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

- Обеспечить уполномоченных лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;
- Избранных уполномоченных лиц по охране труда обучить по специальной программе в учебных центрах по охране труда с сохранением среднего заработка;

- Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

6.7. Регулярно информировать работников о состоянии системы охраны труда и выполнении соглашения по системе охране труда.

6.8. Осуществлять контроль, и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм (микроразрывов). *(Приложение № 2 к Положению О системе охраны труда коллективного договора. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15.09.2021г №632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроразрывов(микротравм)работников»)*

6.9. Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда (ст. 209 ТК РФ).

6.10. Проводить не реже одного раза в три года идентификацию опасностей и определения профессиональных рисков в учреждении статья 214 и 218 ТК РФ (Приложение № 3 к Положению о системе охраны труда)

6.11. Работник обязан:

- - Соблюдать требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда. Проходить обучение безопасным методам труда, оказанию медицинской помощи при несчастных случаях, проверку знаний требований по охране труда.
- - Немедленно извещать руководителя о любой угрожающей жизни и здоровью людей ситуации

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель и профсоюз договорились:

7.1 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации.

7.2. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и зарплате работающих в управление Пенсионного Фонда РФ.

7.3. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над предоставлением в управление Пенсионного Фонда РФ индивидуальных сведений о работниках организации.

7.4. Специалистам МКУК «Киикский КДЦ», постоянно проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилого помещения и (или) коммунальных услуг. Перечень должностей специалистов определен Постановлением администрации Новосибирской области от 16.06.2005 № 35 и Законом Новосибирской области от 06.12.2013 N 380-ОЗ «О порядке и условиях предоставления компенсаций расходов на оплату жилого помещения и (или) коммунальных услуг отдельным категориям граждан, проживающих на территории Новосибирской области».

7.5. Оказывает членам профсоюза материальную помощь из средств профсоюза согласно поданным заявлениям.

- Семьям членов профсоюза, в которых родились дети-2000.0 рублей
- Члену профсоюза, вступающему в брак-2000 рублей
- Юбилерам членам профсоюза в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет) в размере 1000 рублей:

7.6. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника члена профсоюза организации в его похоронах: 3000 рублей.

7.8. Работодатель предоставляет работникам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

7.9. Работодатель принимает меры к недопущению дискриминации в отношении работников и претендентов на рабочие места на основании их статуса ВИЧ-инфицированных.

7.10. Работодатель проводит информационные мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции (внедрение в программу проведения инструктажей по охране труда обучающего модуля для работников; распространение памяток), в том числе с привлечением специалистов Центра СПИД (лекции, семинары, работа мобильного пункта с экспресс-тестированием).

Раздел 8. Социальное страхование

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального 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 Социальный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее - Социальный фонд России) достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд России;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд России.

8.2. Работодатель обеспечивает за счет учреждения финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров.

Раздел 9 Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

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

- 9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование.
- 9.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется до 5 часов в месяц для выполнения профсоюзной работы.
- 9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1%.
- 9.6. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.
- 9.7. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.
- 9.8. Профсоюзный комитет (председатель и члены профсоюза) осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком 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, 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 со Ст. 61 ТК РФ, законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» 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. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

11.2. После подписания коллективного договора работодатель 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.

11.3. 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, соглашениям.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания.

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

11.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении условий 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. 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.

Список подразделений МКУК «Киикский КДЦ», на которые распространяется действие коллективного договора:

1. СДК с. Киик
2. Киноустановка СДК с. Киик
3. ДО д. Кусмень

Приложения к коллективному договору (перечень)

1. Положение об оплате труда работников МКУК «Киикский КДЦ»
 1. Показатели эффективности работников МКУК «Киикский КДЦ»
 2. Перечень показателей снижения выплат
 3. Положение о важных, особо-важных и социально-значимых выплатах
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
 1. О предоставлении дополнительного отпуска
 2. Перечень должностей, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день
3. Положение об установлении стажа работников МКУК «Киикский КДЦ»
4. Положение о системе охраны труда в МКУК «Киикский КДЦ»
 1. Типовые нормы
 2. Положение по учету микроповреждений (микротравм) работников в МКУК «Киикский КДЦ»
 3. Положение по идентификации опасностей и определению уровня профессиональных рисков в МКУК «Киикский КДЦ»