РАБОТОДАТЕЛЬ

Директор ГАУК НСО НГХМ

_____ (Е.В. Болдырева)

«17» февраля 2026 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ

Председатель Совета представителей трудового коллектива

_____ (С.Ю. Тиханов)

«17» февраля 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области
«Новосибирский государственный художественный музей»
на три года

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 08-26-16 от 02 20 26 г.
Начальник управления _____ (подпись) (инициалы, фамилия)

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения 3

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность.....3

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров 4

Раздел 4. Режим труда и отдыха 5

Раздел 5. Отплата труда и нормирование 6

Раздел 6. Условия и охрана труда 8

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание 11

Раздел 8. Социальное страхование 12

Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.....13

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор 13

Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию 14

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.2017 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024 - 2026 годы.

Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Новосибирский государственный художественный музей» являются:

- работодатель в лице директора Болдыревой Екатерины Валентиновны, именуемый далее Работодатель;
- работники в лице Совета представителей трудового коллектива, именуемый далее СПТК, в лице председателя Громыко Натальи Владимировны.

1.2. Сфера действия коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует три года.

1.4. Работодатель признает СПТК 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, гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение СПТК:

- 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 специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по составлению графиков сменности работников.

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

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.

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 учреждения в соответствии с Уставом. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, сырьем, 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 учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда, нормы поведения работников ГАУК НСО НГХМ и порядка работы с конфиденциальной информацией.

2.3. СПТК обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками государственного задания, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда, норм поведения работников и порядка работы с конфиденциальной информацией.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов;

3.3.2. Организовывать сопровождение занятости работников, имеющих инвалидность, в том числе формирования с учетом их потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставления при необходимости помощи наставника.

3.3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия СПТК. Представлять в СПТК и органы службы занятости, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения, информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ч.4 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

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

Предоставлять работникам, подлежащим сокращению, 4 (четыре) часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

3.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.5. Не устанавливать испытание при приеме на работу для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, а также женщин, воспитывающих детей-инвалидов.

3.6. 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 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- один из двух работников из одной семьи;
- одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно;
- работники, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие на иждивении инвалида I группы;

- работники, награжденные государственными наградами в связи с деятельностью в сфере культуры.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная 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 предусматривается продолжительностью 28 календарных дней.

4.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подкласса 3.1. (вредные условия труда 1 степени) 3 класса.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

4.5. 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.

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

4.7. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, дополнительный оплачиваемый отпуск (за счет приносящей доход деятельности) предоставляется работникам:

- в связи с рождением ребенка – 3 (три) дня;
- в связи с вступлением в брак работника – 3 (три) дня;
- в связи со смертью родственников (родители, дети, (в том числе усыновленные) родные братья, сестры, бабушки, дедушки) – 3 (три) дня;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы (1-4 класс);
- при успешной сдаче норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее ГТО) – 1 (один) день предоставляется при наличии серебряного знака отличия ГТО, 2 (два) дня при наличии золотого знака отличия ГТО.

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

4.9. 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. В учреждении устанавливается повременная, отраслевая, сдельно-премиальная система оплаты труда.

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 СПТК.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего нормы труда, (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

5.4. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

За один день до срока выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения СПТК в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

за первую половину месяца 20 числа;

за вторую половину месяца 5 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда с подклассом 3.1. (вредные условия труда 1 степени) 3 класса устанавливается повышенный размер заработной платы. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для различных

видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения СПТК.

5.7. Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере (при этом при расчете размера оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, необходимо учитывать не только тарифную часть заработной платы (оклада (должностного оклада) либо тарифной ставки), исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, части оклада (должностного оклада) за день или час работы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в организации системой оплаты труда).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. За каждый час работы в ночную смену (с 22 часов до 06 часов) производится доплата в размере 35 % (35 % часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время).

5.10. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема производимых работ до 100 % должностного оклада.

5.11. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

5.12. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

5.13. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

5.14. Вознаграждение за выслугу лет производится в соответствии с Положением об оплате труда.

5.15. 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».

5.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой

процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.17. При применении систем нормирования труда, определяемых работодателем, пересмотр норм труда производится с учетом мнения СПТК.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Раздел 6. Условия и охрана труда

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

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.1. Для реализации этого права проводить мероприятия по охране труда с определением сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Осуществлять работу по охране и безопасности труда в соответствии с Трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами по охране труда, результатами проведённой в 2015, 2016, 2019, 2025 годах специальной оценки условий труда (СОУТ) в порядке и сроки, установленные с учетом мнения СПТК.

6.2.1. Создать в музее постоянно действующие комиссии по:

- охране труда;
- проверке знаний требований охраны труда;
- расследованию несчастных случаев, в состав которых на паритетной основе должны входить представители СПТК.

6.2.2. Специальная оценка условий труда (СОУТ) проводится:

- первичная - в течение 12 месяцев после ввода рабочих мест в эксплуатацию;
- повторная - каждые 5 лет;
- внеплановая - при изменении технологических процессов, оборудования или условий труда.

6.2.3. Пересмотр норм труда осуществляется:

- не реже одного раза в 3 года - плановый пересмотр;
- при изменении технологических процессов или условий труда - внеочередной пересмотр.

6.2.4. Критерии оценки эффективности мероприятий по охране труда:

- снижение количества производственных травм;

- уменьшение числа профессиональных заболеваний;
- повышение показателей СОУТ;
- уровень обеспеченности средствами индивидуальной защиты.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения вводный инструктаж, первичный и повторный инструктаж по охране труда на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ. В связи с внедрением новых технических средств пожаротушения — проводить со всеми работниками обучение правилам пользования первичными средствами пожаротушения.

6.4. Обеспечить обучение по охране труда руководителя учреждения, специалиста по охране труда и руководителей структурных подразделений (служб, отделов) один раз в три года. Для остальных работников помимо инструктажа на рабочем месте проводить обучение по охране труда с проверкой знаний требований охраны труда непосредственно в учреждении:

- на работах с вредными и опасными условиями труда не реже одного раза в год;
- на остальных работах не реже одного раза в три года.

Обучение работников по охране труда проводить в соответствии с «Положением о порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны туда в ГАУК НСО НГХМ».

6.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.6. Обеспечивать работников учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными:

- приложением № 13 Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 25 декабря 1997 г. № 66;
- приложением к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 г. № 997н;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н;
- «Положением о порядке обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами работников ГАУК НСО НГХМ» и прилагаемыми к нему перечнями и нормами, утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) СПТК.

6.6.1. Обеспечивать сверх установленных норм:

- художников-реставраторов перчатками с полимерным покрытием (дежурными), перчатками резиновыми (дежурными), средствами индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующими. В целях предупреждения химических ожогов в случае попадания кислоты на кожу или в глаза обеспечивать

реставрационную группу пищевой содой и раствором борной кислоты, а также мылом туалетным из расчета 200 г. в месяц;

- художника выставочного отдела перчатками с полимерным покрытием (дежурными), средствами индивидуальной защиты органов дыхания ` фильтрующими;

- хранителей музейных предметов и других работников фондохранилища, гардеробщиков перчатками с полимерным покрытием (дежурными);

- заведующего складом и монтажников экспозиции и художественно-оформительских работ костюмом для защиты от общих производственных и механических загрязнений, перчатками с полимерным покрытием до износа, мылом туалетным или жидкими моющими средствами в дозирующих устройствах из расчета соответственно 200 г. или 250 мл. в месяц на четверых работников;

- столяров обеспечивать ботинками кожаными;

- уборщиков служебных помещений обеспечивать фартуками и брюками.

6.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, за счет средств учреждения (ст. 221 ТК РФ).

6.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.11. Возмещать расходы на похороны работников, умерших в результате несчастного случая в учреждении.

6.12. Осуществлять совместно с СПТК контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

6.13. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.

6.14. Дирекция в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязана обеспечить безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм, и соблюдать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение

профессиональных заболеваний работников. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется: `

6.14.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства.

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

6.16. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.17. В случае получения работником инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания установить ежегодную выплату единовременного пособия в размере 3 (три) минимальных размеров оплаты труда.

6.18. В случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве выплачивать за счет собственных средств работодателя единовременное пособие в размере 3(трех) окладов наследнику, установленному законом.

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

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;
- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

6.20. Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.21. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

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

7.1. Работодатель и СПТК организует работу комиссии по социальным вопросам и комиссии по трудовым спорам.

7.2. Работодатель поощряет работников при достижении пенсионного возраста и с 70-, 80-летием в размере 1 (одной) месячной тарифной ставки (оклада).

7.3. Работодатель оборудует специально-отведенную комнату для приема пищи.

7.4. Работодатель обеспечивает выплату единовременной материальной помощи женщинам при рождении ребенка (усыновлении).

7.5. Работодатель организует и за счет собственных средств оплачивает похороны одинокого умершего работника учреждения.

7.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

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

7.8. Работодатель предоставляет единовременную материальную помощь работникам, проходившим срочную службу и демобилизованным из рядов Вооруженных Сил:

- ранее работавшим в учреждении (не менее одного года) и вернувшимся после демобилизации - в размере одного месячного оклада;

- принятым в учреждении после демобилизации - в размере одного месячного оклада.

Выплата производится в течение 14 (четырнадцать) календарных дней после предоставления работником справки из военкомата и приказа о приеме на работу.

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 от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «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 в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд России;
- своевременно представляет в 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.

8.3. Обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведения профилактических медицинских осмотров.

Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

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

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

9.3. Работодатель не препятствует деятельности СПТК. Работодатель предоставляет СПТК (при необходимости) в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя.

9.4. СПТК обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками государственного задания, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

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

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия 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.

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 главой 61 ТК РФ.

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 изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия возможно:

- при реорганизации или смене формы собственности учреждения;
- при изменении законодательства;
- по взаимному согласию сторон;
- при изменении социально-экономических условий.

В случае внесения в коллективный договор изменений уведомление сторон производится за 2 (две) недели.

Не позднее 3 (три) рабочих дней с момента получения уведомления, стороны коллективного договора обязаны провести переговоры. При недостижении согласия сторон коллективного договора, срок проведения переговоров продляется до достижения согласия, о чем заключается соответствующее соглашение.

Регистрация дополнительного соглашения производится в установленном порядке.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 (пятнадцать) календарных дней после подписания.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить в течение 3 (три) рабочих дней работника под роспись с коллективным договором.

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

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и СПТК.

11.7. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии со статьями 5.29 и 5.31 КоАП РФ.

11.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон направляется письменное сообщение другой стороне.

Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

11.9. При изменении действующего законодательства, работодатель информирует СПТК в течение 3 (три) рабочих дней.

В течение 5 (пять) рабочих дней после получения уведомления, стороны коллективного договора обязаны провести консультации, внеся необходимые изменения в течение 14 (четырнадцать) календарных дней.

Контроль за исполнением изменений возлагается на членов СПТК.