

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Новоуральский историко-краеведческий музей» (МБУК «НИКМ»)  
на 2025–2028 гг.

Принят общим собранием работников учреждения  
(протокол № 1 от «06» мая 2025 года)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственным казенным учреждением службы  
занятости населения Свердловской области  
«Новоуральский центр занятости»

г. Новоуральск

2025 год

«28» мая 2025 г.

Запись за №

18-к

## Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	5
3. ОПЛАТА ТРУДА.....	6
4. ЗАНЯТОСТЬ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ.....	9
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	11
6. ОХРАНА ТРУДА .....	13
7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ .....	15
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ .....	16
9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.	17
10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН.....	17
«Перечень случаев реализации профсоюзом форм представительства» с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371,372, 373 Трудового кодекса РФ принимаются решения по следующим вопросам:.....	19
Перечень случаев получения предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа:.....	20
11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ .....	21
12. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА...21	
13. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.....	22
14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	22

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Новоуральский историко-краеведческий музей» (далее – МБУК «НИКМ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, Территориального соглашения между Территориальной организацией профсоюза города Новоуральска, Ассоциацией «Территориальное объединение работодателей Новоуральского городского округа Свердловской области» и Администрацией Новоуральского городского округа на 2025-2027 годы и распространяется на всех работников организации и ее структурных подразделений, в том числе руководителей музея в соответствии с заключенными контрактами и иными законодательными и нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации, Свердловской области, Новоуральского городского округа.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот, гарантий и компенсаций работникам.

1.3. Целью настоящего Коллективного договора является развитие социального партнерства в Учреждении как системы взаимоотношений между работниками (профсоюзной организацией), работодателем (представителями работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 ТК РФ) на основе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в интересах обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МБУК «НИКМ», создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.5. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель – МБУК «НИКМ» в лице его директора, действующего на основании Устава (далее – Работодатель) и Работники МБУК «НИКМ», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация МБУК «НИКМ» в лице председателя профсоюзного комитета (далее – Первичная профсоюзная организация).

Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Уставом МБУК «НИКМ», а также действующими в МБУК «НИКМ» положениями и совместными решениями администрации и профкома МБУК «НИКМ» и другими локальными нормативными актами в части, не противоречащей законодательству РФ и настоящему коллективному договору.

Первичная профсоюзная организация признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль над организацией рабочего процесса, расстановку

кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством РФ.

Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, в вопросах контроля по трудовому законодательству в рамках трудового права, в вопросах рассмотрения трудовых споров работников с работодателем.

1.6. Первичная профсоюзная организация:

1.6.1. Выступает инициатором заключения коллективного договора, предусматривает включение в него положений трехсторонних соглашений Свердловской области, Новоуральского городского округа, минимальных (вариативных) стандартов профсоюзов.

1.6.2. Проводит работу с членами первичной профсоюзной организации (работниками) по укреплению трудовой дисциплины, экономии материальных ресурсов, повышению качества оказываемых услуг, росту производительности труда, рациональному использованию рабочего времени. Осуществляет общественный контроль над соблюдением законодательных актов, обеспечивающих защиту интересов работников.

1.6.3. Воздерживается от проведения забастовок, а также иных акций протеста, приводящих к нарушению рабочего процесса в МБУК «НИКМ» или наносящих ущерб работодателю при соблюдении им норм трудового законодательства, условий настоящего коллективного договора. При наличии оснований для объявления забастовок проводит предварительные консультации с работодателем в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 01 ноября 2025 года и действует до 31 октября 2028 года.

В течение семи дней после подписания сторонами Коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МБУК «НИКМ» вне зависимости от членства в профсоюзе, в том числе на директора. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.9. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон, через комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. В течение месяца после принятия (изменения) Коллективного договора администрация направляет Коллективный договор в структурные подразделения, руководители которых проводят ознакомление с текстом Коллективного договора и его приложениями всех работников под подпись.

Вновь принимаемые работники знакомятся с Коллективным договором под подпись при приеме на работу до подписания трудового договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.12. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор прекращает свое действие с момента завершения ликвидации.

1.13. Стороны коллективного договора два раз в год отчитываются в его выполнении на общем собрании работников учреждения.

1.14. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

1.15. При проведении контроля над выполнением Коллективного договора представители работодателя и профсоюзная организация обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию в сроки, установленные трудовым законодательством РФ.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, на определенном или неопределенный срок, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр выдается работнику под подпись, другой хранится у работодателя.

2.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) на не более, чем 4 часа (0,5 ставки). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей ст. 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. При заключении трудового договора с работником работодатель формирует основную информацию в электронном виде о трудовой деятельности и трудовом стаже, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66,1 ТК РФ).

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты

(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3.2. Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов, вспомогательного персонала производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием и Положением об оплате труда работников МБУК «НИКМ».

3.3. Работодатель устанавливает к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы выплаты стимулирующего и компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУК «НИКМ».

Работодатель эффективно использует фонд оплаты труда на установление стимулирующих выплат, выплачивает работникам премии при наличии экономии фонда оплаты труда согласно Положению об оплате труда работников МБУК «НИКМ».

Доля выплат по окладам (должностным окладам) и тарифным ставкам в структуре заработной платы (без учёта компенсационных выплат, включая районный коэффициент и доплаты, не связанные с результатами труда работников) составляет не менее 50%.

Работодатель обеспечивает начисление и выплату районного коэффициента к месячному заработку в размере: на территории ЗАТО – 1,2.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год.

3.4. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы работников организации не реже одного раза в год в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и (настоящим соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом). Индексация производится на уровень прогнозируемой инфляции. При этом преимущественной индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

3.5. Работодатель обязуется выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем информации:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. Заработная плата работникам МБУК «НИКМ» выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца – 14 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 29 числа текущего месяца.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого

отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При увольнении работника все расчетные выплаты производятся в день увольнения путем перечисления на указанный работником счет в банке по заявлению работника.

3.7. Заработная плата и все иные начисления, связанные с исполнением работником трудовых обязанностей, по письменному заявлению работника переводится 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.

3.8. Не позднее, чем за день до выплаты заработной платы за 2-ю половину месяца работодатель выдает каждому работнику расчетный листок с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц.

3.9. Работникам МБУК «НИКМ» заработная плата за 1 половину месяца выплачивается за фактически отработанное работником с 1 по 15 число время согласно табелю учета рабочего времени.

В отдельных случаях по заявлению работников с разрешения руководителя учреждения размер заработной платы за 1 половину месяца может быть увеличен в пределах начисленной заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

3.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 не ниже 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.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.11. За время нахождения работников в медицинском учреждении в связи с прохождением обязательных периодических медицинских осмотров и диспансеризации за работником сохраняется заработная плата по месту работы.

3.12. При привлечении работника к дежурству на дому (ответственному дежурству) в выходные, нерабочие праздничные дни и (или) ночное время для оперативного решения неотложных производственных вопросов, включая ликвидацию аварий, на основании приказа директора и распоряжения руководителя структурного подразделения, при фактическом вызове на рабочее место в период дежурства оплата производится в соответствии с действующим трудовым законодательством, время дежурства компенсируется:

- предоставлением другого дня отдыха.

Время отдыха должно быть представлено по письменному заявлению работника в

течение 3-х месяцев со дня осуществления ответственного дежурства в случае вызова на работу.

3.13. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.14. Первичная профсоюзная организация:

Контролирует соблюдение единых подходов в определении уровня заработной платы работников в МБУК «НИКМ», в том числе руководителей организации, включая:

- соблюдение нормативных правовых актов, устанавливающих условия оплаты труда;
- соблюдение установленного соотношения средней заработной платы руководителей и работников.

Добивается включения в коллективный договор мероприятий по своевременной выплате заработной платы и положений, обеспечивающих сохранение достигнутого уровня заработной платы, а также обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы, как государственную гарантию по оплате труда, предусмотренную ст.130 ТК РФ.

Осуществляет контроль над соблюдением работодателем условий коллективного договора и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

#### **4. ЗАНЯТОСТЬ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ**

**Работодатель:**

4.1. Обеспечивает занятость работников МБУК «НИКМ» согласно заключенным трудовым договорам.

4.2. Своевременно и в полном объеме информирует Новоуральский центр занятости населения о наличии вакантных рабочих мест в соответствии с законодательством РФ и Свердловской области.

4.3. В случае сокращения численности штата обеспечивает возможность перевода работников на другие вакантные рабочие места с учетом квалификации и опыта работы.

4.4. Работникам, получившим уведомление о предстоящем высвобождении из МБУК «НИКМ» в связи с сокращением численности или штата и не давшим согласие на перевод на другую работу в МБУК «НИКМ», предоставляет по заявлению работника еженедельно один рабочий день с сохранением средней заработной платы по основному месту работы для поиска работы вне МБУК «НИКМ».

4.5. Обеспечивает соблюдение установленных квот для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.6. Своевременно информирует профсоюзы, Новоуральский центр занятости населения о предстоящем высвобождении работников, разрабатывает и реализует меры по снятию социальной напряженности.

4.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБУК «НИКМ» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о

сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица, которые до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось три года;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители (родитель), воспитывающие детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

Преимущественное право работника при сокращении не рассматривают в отношении тех работников, которые вообще не подлежат увольнению по инициативе работодателя в связи с сокращением штата или численности. Эти категории работников указаны в статьях 261 и 264 ТК РФ:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители или иные законные представители ребенка (усыновители, попечители, опекуны), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, родители или иные законные представители ребенка (усыновители, попечители, опекуны), являющиеся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

4.9. Проводит с профсоюзом взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий и источников их финансирования.

4.10. При проведении мероприятий по сокращению численности штата или работников преимущественное право оставления на работе предоставляет в соответствии со ст. 179 ТК РФ. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении вводятся новые условия оплаты труда работников в целом по организации, эти условия распространяются и на высвобождаемых работников.

4.12. После увольнения в связи с высвобождением предоставляет работникам при наличии соответствующей квалификации и опыта работы преимущественное право трудоустройства в МБУК «НИКМ» в случае создания в нем новых рабочих мест.

4.13. Предоставляют увольняемым по сокращению численности или штата работникам возможность профессионального обучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора и время с сохранением средней заработной платы для дальнейшего трудоустройства, но не менее, чем один день в неделю.

4.14. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУК «НИКМ», определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии МБУК «НИКМ». Организует повышение квалификации работников организации, поддерживает и развивает связи с профессиональными образовательными организациями.

4.15. Осуществляют оплату обучения работников для повышения квалификации и подтверждения категории на основании соответствующих договоров, с сохранением работникам средней заработной платы по основному месту работы на весь период обучения.

4.16. Обеспечивают направление работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

4.17. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 ТК РФ).

#### **Первичная профсоюзная организация:**

4.18. Оказывает бесплатные консультации по повышению уровня информированности работников – членов профсоюза об их правах в сфере труда.

4.19. Осуществляет контроль над соблюдением законодательства о занятости работников, предоставлении льгот и социальных гарантий высвобождаемым работникам.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления выходных и праздничных дней в соответствии с законодательством.

5.2. Работникам музея предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации. Отдельным категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами продолжительностью: заместителю директора – 14 календарных дней; главному хранителю фондов – 12 календарных дней; хранителю музейных ценностей, заведующему филиалом, художнику-оформителю, методисту, экскурсоводу, редактору электронных баз данных, менеджеру по развитию, программисту, документоведу – 7 календарных дней; смотрителю, администратору – 3 календарных дня.

5.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в музее, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев

(ст. 122 Трудового кодекса РФ).

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.7. Работникам по их личному заявлению могут быть предоставлены выходные дни с сохранением среднего заработка, выплачиваемого за счет средств от иной приносящей доход деятельности:

– однодневный оплачиваемый отпуск в первый день учебного года, либо иные дни по личному заявлению родителя (в том числе оформившим опеку или усыновившем ребенка), воспитывающим ребенка первоклассника;

– три календарных дня по случаю:

- ▶ свадьба работника;
- ▶ юбилейные даты –50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет;
- ▶ в случае смерти близких родственников (супругов, родителей, родителей супругов, детей, дедушек, бабушек, внуков, братьев, сестер, а также совместно проживающих);

– по заявлению работника по необходимости посещения медицинских учреждений для профилактики либо лечения заболевания сокращать продолжительность рабочего дня на один час с сохранением заработной платы на период проведения медицинских процедур (с предоставлением подтверждающего документа из лечебно-профилактического учреждения) не более 4 часов в квартал, не использованные часы не суммируются и не переносятся на другой период;

– предоставлять беременным женщинам, работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет), а также работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, неполный рабочий день (6,2 часа, не включая время обеденного перерыва) или неполную рабочую неделю по их заявлению;

Не использованные в текущем году дополнительные оплачиваемые выходные дни на следующий год не переносятся.

5.8. В целях улучшения условий труда, повышения роли семьи и семейных отношений, создания условий для развития и надлежащего воспитания детей, снижения правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних одному из родителей, работающих в музее, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной день в квартал.

5.9. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

– согласовывать график отпусков;

– осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и

праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.10. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия. Ежегодно по согласованию с профсоюзным комитетом составлять план мероприятий по охране труда, обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда в сумме не менее 0,2% от объема оказываемых услуг (ст.226 Трудового кодекса РФ).

6.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля над состоянием условий и охраны труда и безопасности работы. Создает и укрепляет службы охраны труда в организации. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Обеспечивает беспрепятственный допуск в учреждение представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в музее, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

**6.3. Работодатель:**

- обеспечивает обучение и инструктаж по охране труда, стажировку работников и проверку знаний ими требований охраны труда;
- проводит мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- запрещает допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовывает проведение первичных, обязательных и периодических медицинских осмотров работников при наличии финансирования;
- обеспечивает проведение в установленном порядке вакцинации работников МБУК «НИКМ»;
- обеспечивает специалистов и служащих сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;
- для выявления опасностей и снижения уровней профессиональных рисков проводит

мероприятия по специальной оценке условий труда с участием представителей профсоюзного комитета;

– участвует на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором;

– организовывает государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;

– производит возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

– обеспечивает полноправное участие профсоюзного комитета музея в расследовании всех несчастных случаев на производстве и при возможности осуществлять финансирование их работы за счет организации;

– создает условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

– повышает заинтересованность уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета. Предоставляет уполномоченному по охране труда в рабочее время один час в неделю для выполнения общественных обязанностей по контролю за соблюдением норм и правил по охране труда;

– обеспечивает выделение необходимых денежных средств для приобретения средств первой медицинской помощи;

– соблюдает нормы температурного режима на рабочих местах. При отклонении от норм температурного режима применять сокращение времени пребывания работников на рабочих местах с сохранением среднего заработка (СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания" (Раздел III "Гигиенические нормативы содержания физических факторов на рабочих местах"). (ТК РФ ст. 212) на основании приказа директора Музея по ходатайству профсоюзного комитета.

#### **6.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

– представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

– готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условия работы в музее;

– контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

– осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях, по вопросам охраны труда;

– контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

– при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы музея, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организации, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекции труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

#### **6.5. Работник музея в области охраны труда обязан:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить периодические медицинские осмотры (обследования), плановую диспансеризацию;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## **7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

### **7.1. Стороны совместно:**

- договорились считать молодыми работниками работников в возрасте не моложе 18 лет и не старше 35 лет;
- договорились считать молодыми специалистами работников в возрасте до 35 лет, и имеющих высшее или средне-специальное образование.

### **7.2. Работодатель обязуется:**

- создавать условия для закрепления молодых специалистов, а именно:
  - 1) оформлять пакет документов, предоставляющих право работнику на получение подъемных средств за счет местного, федерального или областного бюджета;
  - 2) осуществлять оплату обучения для повышения квалификации с сохранением средней заработной платы;
  - 3) предоставлять работникам, вступающим в брак впервые, по их желанию краткосрочный отпуск до пяти календарных дней подряд, включая день свадьбы (из них три дня с сохранением заработной платы). Выплачивать работникам, вступающим в брак впервые (на основании свидетельства о браке и заявления) денежное пособие за счет средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности. Размер

выплаты определяется в каждом конкретном случае совместным решением администрации музея и профсоюзным комитетом;

4) гарантировать, что молодой специалист не может быть уволен без его согласия до прохождения первой аттестации, кроме случаев увольнения по инициативе работодателя в качестве дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

1) активно использовать нормативную правовую базу молодежной политики, решения вышестоящих профсоюзных органов с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

2) проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность, к управлению производством, в целях улучшения условий труда, повышения образовательного уровня, организации отдыха, охраны здоровья и привлечения к занятиям физической культурой, спортом и туризмом;

3) оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**

8.1. Работодатель обязуется:

1) обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2) выплачивать единовременное пособие работнику при увольнении в связи с уходом на пенсию впервые (по возрасту, инвалидности) с учетом стажа работы: при стаже работы свыше 10 лет в размере одного оклада, свыше 15 лет в размере двух окладов;

3) по согласованию с профсоюзным комитетом выплачивает материальную помощь на оздоровление, ритуальные услуги, связанные с похоронами близких родственников (отец, мать, брат, сестра, дети, муж, жена) и другие цели по заявлению работника и предоставлению необходимых документов;

4) содействовать иммунизации, вакцинопрофилактике работников. Работникам, прошедшим сезонную вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции, гриппа и т.п. Работодатель обязуется предоставлять один оплачиваемый день в удобное для работника время в течение одного календарного года со дня вакцинации, согласованное с работодателем.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

1) обеспечить контроль над соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2) осуществлять контроль над своевременным перечислением средств в Пенсионный фонд, фонды медицинского и социального страхования;

3) активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль над расходованием средств, периодически информировать об этом работников.

8.3. Стороны решили принимать меры по созданию условий для приема пищи, соблюдения водного режима.

8.4. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками

музея и членами их семей. Работодатель за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств выделяет денежные средства профсоюзному комитету по заявке на проведение культмассовых мероприятий.

## **9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы для работников, финансируемые работодателем:

– выплата поощрения за наставничество в размере согласно Положению о наставничестве;

– выплата поощрения за многолетний добросовестный труд, за высокие профессиональные показатели, а также в связи с памятливыми и юбилейными датами. Юбилейными датами работников следует считать 50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет;

– выплата поощрений при присвоении почетных званий (Заслуженный работник, Почетный донор, Почетный гражданин и др.);

– предоставление работнику по его заявлению дополнительного краткосрочного до пяти дней неоплачиваемого отпуска в случаях:

1) собственная свадьба;

2) свадьба детей;

3) рождение ребенка;

4) смерть супругов, родителей, родителей супругов, детей, дедушек, бабушек, внуков, братьев, сестер, а также совместно проживающих.

9.2. Сохранять среднюю заработную плату на период прохождения диспансеризации (на основании приказа министра здравоохранения № 124-к от 13.03.2019 г.):

1 рабочий день один раз в три года работникам в возрасте от 18 до 39 лет;

1 рабочий день ежегодно работникам в возрасте от 40 до достижения предпенсионного возраста либо пенсии по возрасту, выслуге лет, инвалидности;

2 рабочих дня ежегодно работникам предпенсионного возраста, работникам на пенсии по возрасту, выслуге лет, инвалидности на основании письменного заявления работника по согласованию с работодателем.

9.3. Профсоюзный комитет музея выделяет средства для оказания материальной помощи работникам – членам профсоюза.

## **10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН**

10.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Территориальным соглашением между Территориальной организацией профсоюза города Новоуральска, Ассоциацией «Территориальное объединение работодателей Новоуральского городского округа Свердловской области» и Администрацией Новоуральского городского округа на 2025-2027 годы и другими нормативными правовыми актами.

10.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным

представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
  - содействия их занятости;
  - ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
  - соблюдения законодательства о труде;
  - участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности

10.3. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации, профсоюзному комитету в их деятельности.

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню;
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в музее, помещение, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- предоставить возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа музея;
- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы централизованно через МКУ ЦБО МУ «АБАК».

10.5. Предоставлять свободное время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением среднего заработка:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и т. п.) – два часа в неделю;

- для посещения аппаратного совещания первичных профсоюзных организаций председателю либо заместителю председателя один раз в неделю с 8.00 до 11.00 часов;
- на время кратковременной учебы;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10.6. Осуществлять стимулирование председателя в размере 500 рублей в квартал при наличии финансовых средств.

10.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом РФ.

**«Перечень случаев реализации профсоюзом форм представительства» с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 370, 371, 372, 373 Трудового кодекса РФ принимаются решения по следующим вопросам:**

1. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.ст.8, 372 ТК РФ\*).

\*Здесь и далее по тексту ссылка дана на статьи Трудового кодекса РФ.

2. Ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 ст. 74);

3. Отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 ст. 74);

4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, 3, 5 части 1 статьи 81 (ст.ст. 82, 373, 374, 376);

5. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99);

6. Определение перечня должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101);

7. Составление графика сменности (ст. 103);

8. Установление порядка разделения рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105);

9. Установление порядка привлечения к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113);

10. Установление порядка и условий предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 116);

11. Утверждение графика (очередности) отпусков (ст. 123);

12. Установление системы оплаты труда, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (включая условия повышенной оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу), системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, (ст. 135);

13. Утверждение формы расчетного листка (ст. 136);

14. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за сверхурочную

работу (ст. 152);

15. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153);

16. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154);

17. Определение систем нормирования труда (ст. 159);

18. Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);

19. Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации (ст. 173 и 173 прим.);

20. Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации (ст. 174);

21. Установление гарантий и компенсаций работникам, обучающимся по очно-заочной форме образования.

22. Установление повышенных размеров выплаты выходных пособий, а также повышенных гарантий и компенсаций работникам, связанные с расторжением трудового договора (ст.ст. 178 - 181).

23. Разработка и принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180).

24. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190).

25. Применение дисциплинарного взыскания (ст. 193).

26. Установление форм профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования.

27. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212).

28. Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221).

#### **Перечень случаев получения предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа:**

**1.** Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения **только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа** (ст. 374), в том числе при расторжении трудового договора с указанными лицами и по указанным основаниям в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376);

**2.** Представители работников, их объединений, участвующие в разрешении Коллективного трудового спора в период его разрешения **не могут** быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя **без предварительного согласия** уполномочившего их на представительство органа (ст. 405);

- На условиях социального партнёрства работодатель обязан обеспечить основные формы участия работников в управлении организацией (ст.ст. 52; 53 ТК РФ), в том числе представители соответствующего выборного профсоюзного органа правомочны:
- Участвовать в работе коллегиальных органов управления организаций в качестве полноправных участников (в аттестационных комиссиях, советах трудового коллектива, наблюдательных советах и т.д.);
- Участвовать при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 ч. 1 ст. 81, в составе аттестационной комиссии (ст. 82);
- Участвовать в составе комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе (ст. 218);
- Участвовать в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229);
- Требовать от работодателя, а последний обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в представительный орган работников (ст. 195).

## **11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ**

- 11.1. Положения коллективного договора подлежат обязательному исполнению всеми сторонами.
- 11.2. Стороны признают возможность невыполнения ими отдельных обязательств коллективного договора по независящим от них причинам.
- 11.3. При возникновении непредвиденных обстоятельств, сторона, чьи обязательства не могут быть выполнены, обязана известить об этом другую сторону и организовать процедуру изменения коллективного договора в порядке, установленном законодательством.

## **12. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 12.1. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии с ТК РФ.
- 12.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса необходимую для этого информацию.
- 12.3. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения МБУК «НИКМ» не менее двух раз в год.
- 12.4. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, за не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и контроля за выполнением коллективного договора, стороны несут в порядке, установленном законодательством РФ.

### **13. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

13.1. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор производятся Двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в МБУК «НИКМ» путем принятия совместных решений, которые являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.

13.2. Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, а также Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

13.3. Изменения и дополнения к коллективному договору вступают в силу со дня подписания их сторонами, если иное не предусмотрено совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

13.4. Все изменения и дополнения к коллективному договору подлежат уведомительной регистрации.

### **14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Работодатель (его представители) обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Государственным казенным учреждением службы  
занятости населения Свердловской области  
«Новоуральский центр занятости»  
«28» июля 2025 г.  
Запись за № 51-Д