Юридический адрес работодателя:
6300049, г. Новосибирск, Ул. Красный проспект, 167

Представитель работодателя -
художественный руководитель МБУК НГДО
_____ И.Д. Зугров
«09» апреля 2026 г.

Принят на общем собрании
количество работников 68
протокол № 1
«09» апреля 2026 г.

Представитель работников -
председатель Совета трудового коллектива
МБУК НГДО
_____ И.А. Бочарникова
«09» апреля 2026 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска «Новосибирский городской духовой оркестр» (МБУК НГДО)

с 14.04.2026 по 13.04.2029

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 04-26 от 13.04.2026 г.
Начальник управления _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

г. Новосибирск

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном учреждении культуры города Новосибирска «Новосибирский городской духовой оркестр» (МБУК НГДО).**

1.1. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон РФ от 9 октября 1992 г. № 3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (с изменениями и дополнениями);
- Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области»;
- Областное отраслевое соглашение по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства культуры Новосибирской области, на 2024-2026 годы;
- Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, на 2025 - 2027 годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - художественного руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска «Новосибирский городской духовой оркестр» (МБУК НГДО), (далее по тексту – работодатель) Зугров Игорь Дмитриевич;
- работники муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска «Новосибирский городской духовой оркестр» (МБУК НГДО) в лице их представителя – Совет трудового коллектива МБУК НГДО в лице председателя Совета трудового коллектива (далее – Совет трудового коллектива) Бочарникова Ирина Александровна.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Настоящий коллективный договор заключается в 2 (двух) экземплярах и вступает в силу с 14.04.2026 года и действует 3 года с 14.04.2026 по 13.04.2029 включительно (статья 43 ТК РФ).

1.7. 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.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования

учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свой срок действия в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего сроком до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета трудового коллектива (по согласованию с Советом трудового коллектива). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их Советом трудового коллектива.

1.11. Работодатель признает Совет трудового коллектива учреждения единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

1.13. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном сайте работодателя и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

1.14. Совет трудового коллектива обязуется в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок и других коллективных действий.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (статья 60 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником:

- в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н);
- на основе примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (статья 67 ТК РФ). Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка,

иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях ТК РФ.
2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ограничения и ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (статья 74 ТК РФ).
2.3. Трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу в учреждение, оформляются письменными трудовыми договорами в соответствии со статьями 57, 58, 67 ТК РФ, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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 ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
2.4. Работодатель обязан полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.
2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
2.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
2.7. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ.
2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:
- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст. 79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо его реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и ч. 4 ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.10. При сокращении штата работников, работодатель обязан не позднее, чем за два месяца предоставить Совету трудового коллектива учреждения список сокращаемых должностей и работников, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.11. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению, данные сведения предоставляются не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым является увольнение в следующих случаях:
- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней.

2.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют:
- семейные, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:
- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. -

2.13. Расторжение трудового договора с беременной женщиной и женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет или ребенка в возрасте до 16-ти лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14-ти лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности — трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.14. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:
- выявлять и использовать возможности перемещения работников с их согласия;
- прекратить прием новых работников, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения Совета трудового коллектива вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в целом по учреждению с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.15. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать работников персонально под роспись не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

В период срока предупреждения работник может выбрать новое место работы, обратившись в службу занятости, к другим работодателям. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.16. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.17. Высвобожденным работникам в связи с сокращением численности или штата работодатель обязуется:
- предлагать вакантные рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств учреждения профессиям, по которым имеются вакансии;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (ст. 178 - 181 ТК РФ);

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
2.18. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения (на основании отраслевого соглашения) преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.
2.19. Совет трудового коллектива учреждения обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- в течение семи рабочих дней со дня получении проекта приказа и копий документов о расторжении трудового договора с работниками, предоставлять свое мотивированное мнение в письменном виде;
- обеспечить защиту и представительство работников комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массового сокращения работников.
2.20. Работники учреждения обязуются:
- качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ

3. Работники учреждения имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Данное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работодателем и работником.
3.1. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками деятельности определенного вида. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя из интересов учреждения.
3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
3.3. Работодатель обязуется:
- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию;
- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников исходя из потребностей учреждения;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения Совета трудового коллектива учреждения;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемых в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а так же другие льготы, согласно ст. 173 -176 ТК РФ.
- предоставлять учебный отпуск и оформлять его при написании работником соответствующего заявления и приложения к заявлению справки-вызова из образовательного учреждения;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, работникам учреждения только при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ);
- в случае обучения работника одновременно в нескольких учебных заведениях, гарантии и компенсации предоставлять ему в связи с обучением только в одном из них (ч. 3 ст. 177 ТК РФ), на выбор работника;
- предоставлять работнику льготы в связи с обучением только в том случае, если учебное заведение, в котором учится работник, имеет государственную аккредитацию;
- предоставлять работникам учреждения льготы в связи с обучением независимо от того, когда он начал учиться в образовательном учреждении (до поступления на работу или во время работы);
- предоставлять учебный отпуск работнику независимо от стажа работы в учреждении.

3.4. Совет трудового коллектива обязуется способствовать повышению квалификации работников.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:
- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. (ст. 93 ТК РФ).

4.4. Специфика работы учреждения обуславливает проведение определенных мероприятий в выходные и праздничные дни. В связи с этим работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с утвержденным на месяц графиком работы.

За привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работникам предоставляется другой день отдыха, согласно графика выхода на работу, в соответствии с утвержденным планом работ на месяц в пределах норм рабочего времени, утвержденного

законодательством РФ.
4.5. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с Советом Трудового коллектива, обязуются не позднее чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.
4.6. При указании в графике отпусков точной даты в дальнейшем не требуется заявления работника на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, так как отпуск будет предоставлен строго по графику путем издания приказа по учреждению.
4.7. В обязательном порядке писать заявление о предоставлении отпуска работник должен в следующих случаях:
- по взаимному согласованию сторонами, время отпуска, указанное в графике отпусков, переносится;
- временной нетрудоспособности работника;
- новый сотрудник пришел в учреждение уже после утверждения графика отпусков.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, составляет 28 календарных дней (ст. 115. ТК РФ).
4.8. На основании письменного заявления отпуск предоставляется вне графика:
- при приобретении путевки на санаторно - курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.
4.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника учреждения по истечении шести месяцев его непрерывной работы.
4.10. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно ст. 122 ТК РФ.
4.11. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.
4.12. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
4.13. Перечень должностей (профессий), при исполнении трудовых обязанностей по которым устанавливается ненормированный рабочий день, а так же порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем содержатся в «Положении о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем» и индивидуальных трудовых договорах.
4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- для проводов сына в армию – 2 рабочих дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.
4.15. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью

до 14 календарных дней предоставляется следующим категориям работников:
- одному из родителей, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по заявлению, может быть использован полностью либо по частям, также может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 ТК РФ. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

V. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Стороны исходят из того, что:

5.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании годового фонда оплаты труда учитываются должностные оклады (оклады, тарифные ставки), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема ассигнований департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании утвержденного работодателем с учетом мнения Совета Трудового коллектива «Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска «Новосибирский городской духовой оркестр» (МБУК НГДО)».

5.3. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем в соответствии с размерами должностных окладов (окладов), утвержденными постановлениями мэрии города Новосибирска, на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

5.4. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным

практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады им устанавливаются так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

5.5. Заработная плата определяется в зависимости от квалификации работника, количества, качества и условий выполняемой работы.

5.6. Система и размер оплаты заработной платы, установленная в учреждении, определяется локальными нормативными актами учреждения и конкретизируется в трудовом договоре.

5.7. Работникам осуществляются выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно утвержденному Положению о системе оплаты труда работников Учреждения, а также критериям качества и показателям работы в учреждении.

Решение о выплатах компенсационного (за исключением выплаты по районному коэффициенту) и стимулирующего характера оформляется приказом руководителя Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.8. При разработке и утверждении в учреждении качественных показателей эффективности деятельности в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

5.9. Заработная плата перечисляется на банковский счет, указанный работником (банковскую пластиковую карту) в соответствии с заявлением работника в выбранное им банковское учреждение (кредитную организацию). Работодатель обеспечивает условия для получения работниками денежных средств по пластиковым карточкам на условиях беспроцентного обслуживания.

Работодатель устанавливает выплату заработной платы на банковские карты с согласия работника, в целях оперативной выплаты заработной платы работникам, а также снижения затрат на получение и перевозку денежной наличности. Банковская карта работникам оформляется работодателем на основании договора с банковским учреждением о предоставлении услуг по выпуску и обслуживанию банковских карт работников учреждения. 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 (ст.136 ТК РФ).

При выборе другого банковского учреждения расходы по заключению договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки возлагается на работника.

5.10. Заработная плата выплачивается работникам учреждения не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину отработанного месяца выплачивается 23 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину отработанного месяца выплачивается 8 числа следующего месяца.

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

При выплате заработной платы руководитель учреждения обязан выдать каждому работнику расчетный лист с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально и под расписку в соответствующем журнале не позже дня выдачи заработной платы ответственным работником в бухгалтерии учреждения. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.11. Для целей учета начисления и выплаты заработной платы, а равно иных выплат материального стимулирования труда, за учетный период отработанного работниками рабочего времени принимается один календарный месяц. Учет рабочего времени, отработанного каждым работником, ведется лицом, назначенным приказом (распоряжением) руководителя учреждением.

5.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, и в размерах, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации.

5.13. 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 кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.14. 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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. (ст. 236 ТК РФ).

5.15. Назначение выплаты за продолжительность непрерывной работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.16. Оплата очередного отпуска работника, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком отпусков, производится не позднее, чем за 3 календарных дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.17. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с утвержденным работодателем Положением о премировании работников МБУК НГДО.

5.18. Работникам учреждения установлены следующие показатели и условия начисления премиальных выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, год);

- безупречное исполнение работником должностных обязанностей;
- высокий уровень трудовой дисциплины;
- проявление инициативы и творческого подхода к труду;
- личный вклад работника в общие результаты труда;
- участие в общественной жизни учреждения;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.19. При направлении работодателем в служебную командировку работника, ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.
5.20. В случае направления работника 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);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Если между работодателем и принимающей стороной заключен договор, в котором предусмотрена оплата расходов на командировку за счет принимающей стороны, то указанные в договоре расходы работодатель работнику не возмещает. При этом за работодателем сохраняется обязанность по оформлению командировки и выплате работнику командировочных расходов, не возмещаемых принимающей стороной, а также по выплате работнику суточных (ст. 168 ТК РФ).

Суточные выплачиваются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор с работодателем, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
5.21. При выполнении работ различной квалификации, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.
5.22. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ) на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.
5.23. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплат устанавливаются федеральными законами Российской Федерации.
5.24. Индексация заработной платы производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и постановлениями мэрии города Новосибирска.
5.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.
6.2. Работодатель и Совет трудового коллектива согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в учреждении, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с Советом трудового коллектива и официального предварительного (за 3 рабочих дня) уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.3. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

6.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности и пожарной безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

6.6. Работодатель обеспечивает создание и деятельность комиссии по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комиссии проводить соответствующую подготовку по специальной программе за счет средств работодателя и предоставлять время в течение рабочего дня в количестве 1 час в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.7. Руководитель учреждения в обязательном порядке на условиях возложения обязанностей без оплаты труда устанавливает работника (специалиста), ответственного за исполнение условий и правил по охране труда.

6.8. Ответственному по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей предоставлять необходимое время в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.9. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ) (специальная оценка условий труда проведена, рабочие места с вредными и опасными условиями труда не выявлены);
- информировать работника при приеме на работу о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, об уровне производственного травматизма, причинах травматизма и профзаболеваний;
- провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- предоставлять работнику право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

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, 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. (ст. 185.1. ТК РФ).

6.10. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- в течение суток со дня наступления страхового случая сообщить о нем страховщику (ОСФР НСО);
- исполнять решения страховщика о страховых выплатах;
- в установленном порядке и в определенные страховщиком сроки начислять и перечислять страховщику страховые взносы;
- вести учет перечисления страховых взносов и производимых им страховых выплат, обеспечивать сохранность имеющихся у него документов и предоставить страховщику отчетность по установленной законодательством форме;
- своевременно сообщать страховщику о реорганизации или ликвидации учреждения.

6.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

- запретить привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению всех видов работ связанных с использованием персональных электронно-вычислительных машин.

6.12. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. Все работники при приеме на работу обязательно проходят предварительный медицинский осмотр.

6.14. Совместно с Советом трудового коллектива (уполномоченными представителями Совета трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий труда.

6.15. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Советом трудового коллектива (уполномоченными представителями Совета трудового коллектива), вопросы о состоянии охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.16. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах.

6.17. Обеспечивать безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.18. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работе с вредными, опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет для него каких-либо необоснованных последствий, а также в случаях не представления другой работы с безопасными условиями труда, сохраняется средний заработок..

6.19. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по

поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций принесчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются федеральными законами РФ и Трудовым кодексом РФ (ст.184).

VII. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Работодатель и Совет трудового коллектива исходят из того, что учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает причиненный вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Работодатель и Совет трудового коллектива учреждения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2. Совет трудового коллектива учреждения представляет и защищает права и интересы работников учреждения по вопросам социально - трудовых отношений.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности рабочего коллектива и его выборного органа - Совета трудового коллектива учреждения, работодатель гарантирует:

- соблюдать права Совета трудового коллектива учреждения, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- не препятствовать Совету трудового коллектива учреждения посещать рабочие места, на которых работают работники;
- представлять Совету трудового коллектива учреждения по его запросу письменную информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному с работодателем перечню;
- безвозмездно предоставлять Совету трудового коллектива учреждения помещения, как для работы, так и для проведения собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников учреждения месте;
- предоставлять Совету трудового коллектива учреждения в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства и услуги связи;
- совместно с Советом трудового коллектива учреждения расследовать все несчастные случаи, происшедшие в учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4. Совет трудового коллектива учреждения:

- содействует эффективной работе учреждения;
- содействует укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками учреждения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей;
- принимает исчерпывающие меры по разрешению коллективных трудовых споров;

- не выступает инициатором акций протеста и крайней меры - забастовок по вопросам, включенных в настоящий договор, при своевременном и полном выполнении их.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законами РФ для его заключения.
9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
9.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии исполнения обязательств по коллективному договору.
9.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам.
9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Совет трудового коллектива учреждения обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
9.8. Работодатель и уполномоченные им лица, работники за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все споры, вытекающие из трудовых отношений, при недостижении согласия при проведенных примирительных процедурах, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.
9.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
9.10. Коллективный договор размещается на официальном сайте учреждения nskgdo.ru., раздел «О нас», «Документы».

Прошнуровано,
пронумеровано и скреплено
печатью листов

17 (семнадцать)

Художественный руководитель
МБУК НГДО
_____ И.Д. Зугров

