

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДОМ КУЛЬТУРЫ «УДАРНИК»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЭНГЕЛЬС
ЭНГЕЛЬССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»
НА 2023 – 2026 Г.Г.

*Адрес: 413100, Саратовская область,
г. Энгельс, пл. Свободы, д.17в
тел. 8(937) 266-6376*

Г. ЭНГЕЛЬС
2023 г.

I. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: **муниципальное бюджетное учреждение «Дом культуры «Ударник» муниципального образования город Энгельс Энгельского муниципального района Саратовской области»** (далее – «Учреждение»), в лице директора Ирины Александровны Баскаковой, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и **профсоюзного комитета Учреждения**, в лице председателя профсоюзного комитета Натальи Геннадьевны Ерофеевой, именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет» (либо «Профком»), представляющего интересы работников.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ; Законом РФ «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»; Отраслевым соглашением между Министерством культуры Саратовской области и Саратовской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2023-2025гг; Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между управлением культуры администрации Энгельского муниципального района, Энгельсской районной организацией Саратовской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры и администрацией Энгельского муниципального района на 2023-2026 годы.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ). В коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, носящие информационный характер и имеющие наибольшее значение для работников Учреждения.

1.4. «Профсоюзный комитет» является представительным полномочным органом работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных собраний, заключении, выполнении или изменении коллективного договора.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, включая лиц, работающих по совместительству.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим трудовым договором.

1.8. В исполнении настоящего коллективного договора «Работодателем» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с «профсоюзным комитетом» работников Учреждения. Принимаемые локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего трудового законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы, выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обстоятельств.

1.10. Стороны признают юридическое значение, нормативный характер и обязательность исполнения настоящего коллективного договора.

1.11. «Работодатель» признает «профсоюзный комитет» представителем работников Учреждения, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом

иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения настоящего коллективного договора.

1.12. Работники предоставляют право «профсоюзному комитету» договариваться с «Работодателем» о внесении в настоящий коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва общего собрания трудового коллектива Учреждения.

1.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2. Трудовой договор. Гарантии занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 Трудового кодекса РФ), который может расторгаться досрочно по требованию работника при наличии уважительных причин или по инициативе «Работодателя» (ст.81 Трудового кодекса РФ). Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию с «профсоюзным комитетом». Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57, ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с трудовым законодательством РФ.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.4. «Работодатель» обязуется оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительным соглашений между работником и «Работодателем», являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положений настоящего коллективного договора (ст.57 Трудового кодекса РФ).

2.5. «Работодатель» обязуется заблаговременно представлять в «профсоюзный комитет» не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении (оптимизации) численности или штата работников, планы-графики об освобождении работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты их трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников Учреждения представляется в «профсоюзный комитет», а также в службу занятости не менее чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий.

2.6. В рамках обеспечения гарантий и прав работников, «Работодатель» обязуется обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, предпочтение на оставление на рабочем месте имеют:

- «семейные», при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица предпенсионного возраста (за ^{место} два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении не менее десяти лет;
- работники, получившие профзаболевания или трудовое увечье в период работы в учреждении;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению учреждения без отрыва от работы;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.7. При расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе «Работодателя» по п.п.2,3 или 5 ст.81 Трудового кодекса РФ осуществляется по согласованию с «профсоюзным комитетом».

2.8. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе «Работодателя», за исключением случаев ликвидации учреждения.

Женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14-ти лет, другое лицо, воспитывающее указанных детей без матери, родитель (другой законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающий трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не стоит в трудовых отношениях, не могут быть уволены по инициативе работодателя за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным 1, 5-8,10 или 11 части первой ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18-ти лет по инициативе работодателя (за исключением случаев о ликвидации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.9. «Работодатель» обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию пройти переобучение или приобрести другую профессию.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятия открывшихся вакансий.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени, перерывы для питания и отдыха устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденного директором Учреждения по согласованию с «профсоюзным комитетом». Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

3.2. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам в возрасте до 18-ти лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 Трудового кодекса РФ).

3.3. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью и утвержденным графиком отпусков работников. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев (ст.122 Трудового кодекса РФ). Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работником в течение отпуска (ст.124 Трудового кодекса РФ).

3.5. «Работодатель» предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью шесть календарных дней следующим работникам:

- директору;
- культурному организатору;
- художественному руководителю;

- заведующим отделов, секторов;
- руководителям кружков и объединений.

3.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых «Работодателем» по согласованию с «профсоюзным комитетом» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса РФ. «Работодатель» производит полный расчет и выплату отпускных не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск.

3.7. Оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются работникам на основании письменных заявлений в связи:

- бракосочетание – три дня;
- свадьба детей – три дня;
- рождением ребенка – два дня;
- юбилейными датами работника – один день;
- смертью близких родственников – три дня.

3.8. «Работодатель» в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работника, имеющим двух и более детей в возрасте до 14-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работником может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям.

3.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников допускается в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ. Если работа в выходные или нерабочие праздничные дни осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени, то оплата работы за эти дни должна производиться по двойным дневным (часовым) тарифным ставкам (окладам) дополнительно установленной заработной плате. Если работа в выходные или нерабочие праздничные дни осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, оплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Если работа в выходные или нерабочие праздничные дни осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени и была оплачена в одинарном размере сверх оклада, то за день отдыха заработная плата не начисляется.

4. Оплата труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Фонд оплаты труда состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Стимулирующая часть распространяется в полном объеме на стимулирование всех работников учреждения.

Для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера, разрабатываются критерии и создается комиссия с участием председателя профсоюзного комитета.

4.1. В Учреждении оплата труда устанавливается в соответствии со ст. ст. 135, 143, 144 Трудового кодекса РФ, Решением Энгельсского городского совета депутатов от 29 января 2010 года № 247/02 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Энгельс Энгельсского муниципального района Саратовской области в сфере культуры».

4.2. «Работодателем» установлена система оплаты труда в соответствии с утвержденным Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры «Ударник» муниципального образования город Энгельс Энгельсского муниципального района Саратовской области» (далее по тексту – Положение).

4.3. О введении новых норм (системы) оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.4. «Работодатель» обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с законодательством РФ исходя из выделенных бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников.

4.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда.

4.6. «Работодатель» обязуется:

- своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемым к оплате;
- выплату компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок производить по согласованию с «профсоюзным комитетом» в соответствии с локальными актами Учреждения;
- выплачивать заработную плату 15-го и 30-го (аванс в счет заработной платы за первую половину месяца) числа каждого месяца с выдачей каждому работнику расчетного листа установленного образца. «Работодатель» перечисляет работнику заработную плату на счета карт работников, открытые в банке для осуществления расчетных операций на условиях, установленных между «Работодателем» и банком. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня. Выплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Отпуск предоставляется согласно графику. В случае невыплаты отпускных в установленном законом сроке, отпуск переносится и началом отпуска считается третий день после выплаты отпускных;

- сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой заработной платы более 15 дней, все права, предусмотренные трудовыми договорами настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме;
- извещать работников об изменениях в условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- своевременно выплачивать заработную плату и перечислять начисленные на неё страховые взносы.

5. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

5.1. «Работодатель» обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

5.2. «Работодатель» обязуется разрабатывать и согласовывать с «профсоюзным комитетом» инструкции по охране труда применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 217 Трудового кодекса РФ.

5.3. «Работодатель» берет на себя обязательство систематически проводить ^{соут} аттестацию рабочих мест, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте.

5.4. Нормы выдачи специальной одежды, обуви и других средств защиты работниками Учреждения устанавливаются в соответствии Типовыми нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.5. «Профсоюзный комитет» может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияний на работоспособность (состояние здоровья) работника. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной «профсоюзным комитетом» представляется на рассмотрение «Работодателю». Если вопреки позиции «Работодателя» заключение подтверждает мнение «профсоюзного комитета» об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (состояние здоровья) работника, «Работодатель» компенсирует «профсоюзному комитету» понесенные им затраты в связи с проведением независимой экспертизы.

5.6. В случае грубых нарушений со стороны «Работодателя» нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми сертифицированными 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 «профсоюзным комитетом» и официального предварительного письменного уведомления о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

На время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

5.7. «Работодатель» обязуется:

- обеспечить работников инструкциями по охране труда на все виды работы и профессии;
- обеспечить в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в Учреждении;

Работники обязуются:

- соблюдать противопожарные, гигиенические нормы, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка, установленные в Учреждении;
- немедленно сообщать руководству Учреждения о несчастных случаях, имеющих место быть, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуациях, создающих угрозу жизни или здоровья работников или посетителей.

5.8. За нарушение работником или «Работодателем» требований по охране труда, каждая из сторон несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

6.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязательств.

7. Обязательное пенсионное страхование работников.

7.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе: страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери

кормильца и в соответствии с Федеральным закон от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», «Работодатель» обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в Социальный фонд России ежемесячно, в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц, или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет, отдельно, в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- представлять в соответствующие органы Социального фонда России документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения перерасчета и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;
- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в СФР.

8. Поддержка семьи, материнства и детства.

8.1. «Работодатель» обязуется:

- предоставлять оплачиваемый день отдыха 1 сентября матерям, имеющим детей – учеников начальной школы;
- содействовать обеспечению детей дошкольного и школьного возраста до 14 лет бесплатными новогодними подарками;
- совместно с «профсоюзным комитетом» решать вопросы организации санаторно-курортного лечения работников и их детей;
- содействовать приобретению льготных путевок в ДОЛ.

9. Развитие персонала.

9.1. «Работодатель» обязуется:

- создавать необходимые условия для обучения новым и смежным профессиям, повышению квалификации работников различных категорий исходя из потребности Учреждения и на основании заявок структурных подразделений;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ;
- проводить анализ причин увольнения (высокой текучести) по конкретным профессиям, удовлетворенности условиями и оплатой труда.

9.2. Работники обязуются постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с современными требованиями.

10. Гарантии деятельности «профсоюзного комитета».

10.1. «Работодатель» обязуется:

- предоставлять «профсоюзному комитету» в бесплатное пользование необходимое для работы оборудованное помещение, мебель, средства связи, печатную и копировальную технику;
- не вмешиваться в уставную деятельность «профсоюзного комитета», не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность «профсоюзного комитета»;
- предоставлять свободное время профсоюзным работником, не освобожденным от основной своей деятельности, для выполнения общественных обязанностей и профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка;
- гарантировать освобождение от работы (с сохранением заработной платы) членов профсоюза,

избранных в качестве делегатов собраний, конференций на время проведения соответствующий мероприятий:

- организовывать бесплатное безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы на счета Саратовской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Энгельсской районной организации профсоюза работников культуры;
- не препятствовать проведению в удобное для работников время профсоюзных собраний, заседаний выборных органов профсоюза и семинаров по обучению профактива.
- работа в качестве председателя профсоюзной организации считается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих средств.

10.2. «Профсоюзный комитет» обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением «Работодателем» законодательства о труде в РФ при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- при возникновении индивидуальных трудовых споров инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей;
- представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении «Работодателем» трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 Трудового кодекса РФ);
- участвовать в разработке «Работодателем» мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранение рабочих мест в Учреждении;
- предпринимать предусмотренные законодательством РФ меры по предотвращению массового высвобождения работников;
- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов «профсоюзного комитета» за защитой прав работников, предусмотренных действующим законодательством о труде в РФ, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
- осуществлять контроль за соблюдением «Работодателем» законодательства о труде в части времени труда и отдыха;
- согласовывать формирование графика отпусков работников Учреждения;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению «Работодателем» режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обстоятельствами;
- вносить «Работодателю» представление об устранении нарушений требований законодательства о труде в части времени труда и отдыха;
- проводить воспитательную работу с нарушителями трудового законодательства.

11. Заключительные положения.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. В соответствии с вновь принятым законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанные с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен «Работодателем» до сведения работников в течение десяти дней после его подписания.

«Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушения его условий стороны коллективного договора несут ответственность с законодательством РФ.

11.8. Если финансовые условия деятельности «Работодателя» ухудшаются и, как следствие, могут повлечь потерю работниками рабочих мест, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения «Работодателя», о чем составляется соответствующий документ.

11.9. В случае реорганизации одной из сторон коллективного договора, прав и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику.

11.10. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение и выполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров осуществления контроля несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.11. При приеме на работу «Работодатель» или его представитель обязан ознакомить работников с положениями настоящего коллективного договора.

11.12. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положения) настоящего коллективного договора, стороны будут руководствоваться положениями трудового законодательства РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников Учреждения.

Коллективный договор принят на общем собрании «30» ноября 2023 г.

Директор МБУ «ДК «Ударник»



И.А. Баскакова

«30» ноября 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета МБУ «ДК «Ударник»



Н.Г. Ерофеева

«30» ноября 2023 г.

rec
от 30.11.2023
для документа
№ 708/23-КД
И.В. Андреева

10 Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
(Десять.) лист

Директор МБУ «ДК» Ударник _____ И.А. Баскакова

