От работников: От учредителя:

Председатель первичной Утверждаю\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Илларионов Н.Г. профсоюзной организации Глава МО «Магасский наслег»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Лазарева С.И. Верхневилюйского улуса

«\_\_» \_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ год. «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ год.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

о регулировании социально-трудовых отношений

муниципального бюджетного учреждения

«Магасский центр культуры и досуга»

МО «Магасский наслег» Верхневилюйского улуса (района)

Республики Саха (Якутия)

на период 2024-2027 гг.

Срок действия коллективного договора: «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

Принят протоколом №\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. общего собрания коллектива.

Государственное казенное учреждение Республики Саха(Якутия) «Верхневилюйское

управление социальной защиты населения и труда при министерстве труда и социального

развития Республики Саха (Якутия)»

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О., подпись)

с. Харбала

Раздел 1. Общие положения

* 1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работники муниципального бюджетного учреждения «МАГАССКИЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ и ДОСУГА» (далее-МБУ «Магасский ЦКиД») в лице директора Томской Розалии Тимофеевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и Профессиональный союз работников культуры Верхневилюйского улуса(район) (далее-Профсоюз), в лице председателя Колосовой Зои Моисеевны, и Лазаревой Степаниды Ивановны, председателя первичного комитета профсоюза работников МБУ «Магасский ЦКиД», действующего на основании Устава Российского профсоюза работников культуры.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовых отношений и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.3.Предметом настоящего Коллективного договора является обеспечение сторонами выполнения взятых на себя обязательств по регулированию социально-трудовых отношений, затрагивающих права и интересы работников учреждения, с целью достижения согласованных действий, направленных на обеспечение стабильной работы МБУ «Магасский ЦКиД»

1.4.Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5.Работодатель обязуется выполнять условия Коллективного договора.

1.6.Работники гарантируют исполнение обязательств, принятых ими в Коллективном договоре.

1.7.Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнерства принятых на себя обязательств.

1.8.Права и обязательства работодателя регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом МБУ «Магасский ЦКиД», Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.9.Права и обязанности работников регламентируются действующим законодательством РФ, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.10. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-профессиональную подготовку и переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включающее на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

1.11. Каждый работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- нести материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю.

* 1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения их трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- увольнять работника за появление на работу в нетрезвом состоянии;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

1.13. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушения трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- обеспечить прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.14.Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «Магасский ЦКиД» (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

1.16. За выполнением Коллективного договора контроль осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

1.17. В недельный срок с момента подписания Коллективного договора работодатель издает приказ о назначении ответственных за выполнение принятых учреждением обязательств и представляет копию в профком.

**Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

2.1.Трудовые отношения регулируются заключением письменного трудового договора в порядке ст. 59, 351 Трудового кодекса РФ, в двух экземплярах, один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующих работ в учреждении:

- на время выполнения временных работ (до двух месяцев);

- с лицами, поступающими на работу в учреждение на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

2.3.В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании (сроком не более трех месяцев), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания.

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание при приеме на работу не превышает двух недель.

2.4.Работник не может быть переведен или перемещен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.8. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для развития творческого потенциала работников, не препятствовать организации стажировок и участию работников во всероссийских и международных фестивалях, конкурсах и.п.

2.9. Основания прекращения трудового договора должны соответствовать ст.ст. 77-84 Трудового кодекса РФ.

2.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ст. 84.1 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за **ТРИ** месяца. Стороны договорились, что применительно к данной компании высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 14 **(может одного месяца)** календарных дней.

2.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

2.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения данного срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.15. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется по возможности помочь 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.

2.16. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящиеся 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 в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста, (за **5 лет** до пенсии);

-проработавшие в данной организации свыше пяти лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

- отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- если у работницы ребенок до трех лет;

- если работник в одиночку воспитывает ребенка до 14 лет, а если ребенок имеет инвалидность, то возраст увеличивается до 18 лет;

- если у работника многодетная семья (трое и больше малолетних детей), в т.ч. ребенок младше трех лет либо ребенок-инвалид, и при этом второй родитель не работает.

Кроме того, работников - членов профсоюза можно уволить только по согласованию с первичной профсоюзной организацией (часть вторая статьи 82 ТК РФ).

**Важно:** не допускается увольнение работника по сокращению штатов во время его болезни или отпуска.

2.17. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины с **55** лет, женщины с **50** лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними, им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ;

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 16 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.19. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

**2.20. Социальные гарантии и льготы для мобилизованных работников**

- Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме, в том числе по коллективному договору, за период работы.

- В период мобилизации работника или призыва на основании контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения военной службы. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.

- В период приостановления действия трудового за мобилизованным работником сохраняется место работы и должность. По возвращению работника с мобилизации работодатель предоставляет ему прежнее место работы и должность.

- В период приостановления действия трудового с мобилизованным работником работодатель вправе заключать с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

- Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора.

- Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

- Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

**Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3.1.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов – для женщин Крайнего Севера. Режим труда и отдыха регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, предусмотренными данным договором, на основании действующего трудового законодательства РФ (ст. 320 ТК.РФ.).

3.2. Для работников АУП и вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и с продолжительностью ежедневной работы 8 часов при недельной норме 40 часов со следующим режимом работы:

Начало работы: 9.00 до 18.00ч.

Перерыв на обед: с 13.00 до 14.00ч.

Выходные дни: субботаивоскресенье

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.4. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

3.5. Работодателем установлена для основного персонала шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, с 9 ч. до 17 ч., обед с 12 ч-14 ч. продолжительность ежедневной работы определяется с учетом специфики работы.

3.6. Режим рабочего времени (время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания работников) для персонала связанного с непосредственным функционированием учреждения: художественно- творческого, технического и др. устанавливается с учетом специфики работы, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 102 ТК РФ)

3.7. Ненормированный рабочий день (ст.101) – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

3.8. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом, инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом, отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

**Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Выходным днем в учреждении является воскресенье

4.2. Нерабочим праздничным днем является следующий день после праздничного дня

4.3. Работа в выходные по желанию работника, компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по ТК РФ, оплачивается в двойном размере.

4.4. Время отдыха, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов, который в рабочее время не включается.

**Отпуск**

4.5. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.6 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительный отпуск, в связи с работой в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня, за ненормированный рабочий день – 3 календарных дней (итого 55 календарных дней). Работникам АУП и основного персонала предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью

от 1 года до 5 лет – 1 к/дн;

от 5 до 10 лет – 5 к/дн;

от 10 до 15 лет – 7 к/дн;

от 15 и более лет – 10 к/дн.

4.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8.Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.9. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан (ст.322) предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух или более детей для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

4.10. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;

- работники, получившие трудовое увечье;

- любые работники, при наличии у них путевок на лечение;

4.11. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению предоставляется:

- работающим пенсионерам до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- любому работнику по семейным обстоятельства или другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

4.12. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника – 5 дней;

- со свадьбой детей – 5 дней

- со смертью родственников (родителей, супругов, детей, родных) – 9 дней

- с рождением ребенка – 5 дней

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.14. Отпуск при работе по совместительству (ст.286)

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

4.15. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включается время, предоставляемое работодателем отпуска без сохранения заработной платы.

4.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.17. Работодатель производит работникам оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно за счет средств работодателя один раз в два года. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи производится на основании ст. 325 ТК РФ и закона субъекта РФ. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов (ст. 325 ТК РФ).

Указанные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

4.18. Работодатель предоставляет дополнительные учебные отпуска работникам, совмещающим работу в заочных формах обучения в средние и высшие учебные заведения с государственной аккредитацией впервые.

**Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА**

Оплата труда работникам Муниципального бюджетного учреждения «Магасский центр культуры и досуга» осуществляется в соответствии с положениями Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, в части повышения заработной платы отдельным категориям работников, распоряжения Президента Республики Саха (Якутия) от 19 марта 2020 года N 110-РГ Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Развитие конкуренции и совершенствование антимонопольной политики в Республике Саха (Якутия) на 2022 - 2025 годы".

5.1. Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается согласно по тарификации.

5.2. Заработная плата специалистов устанавливается по ОСОТ согласно «Положения об оплате труда»

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Муниципального бюджетного учреждения «Магасский центр культуры и досуга» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. При определении размеров стимулирующих выплат и условий их применения учитывать мнение выборного профсоюзного органа работников.

5.6. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры утверждаются коллективным договором, локальными актами учреждения**.** Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника;

5.7. Премиальные выплаты выплачиваются работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, как в процентном отношении, так и в абсолютных величинах в соответствии с локальными нормативными актами учреждений при наличии финансовых средств.

5.8. При отсутствии или недостатке соответствующих средств, руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.9. Заработная плата перечисляется на заработную пластиковую карту два раза в месяц: 1 раз – числа «20» в виде аванса, 2 раз – числа «5».

5.10. При выплате заработной платы работодатель требует бухгалтерию извещать

работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержании, а также об общей сумме, подлежащей выплате (ст.135, ст. 136 ТК РФ).

5.11. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последние двенадцать календарных месяцев.

5.12. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

5.13.Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 50% месячного заработка, в исключительных случаях по согласованию с администрацией.

5.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумме за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работы на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

5.16. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50% заработной платы (ст.138 ТК РФ)

Другие вопросы оплаты труда регулируются положением ОСОТ, приказами руководителя организации и действующим законодательством РФ.

5.17. Обязанности Работодателя:

- Известить работников о введении новых или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца со дня принятия указанных решений;

- Производить оплату работникам за работу в сверхурочное время за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

**Раздел 6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

6.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, трудовым договором.

6.2. Трудовой порядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - нормативный акт организации, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, меры поощрения и взыскания.

6.3. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, продолжительную и безупречную работу в связи с юбилеем, и по ходатайству руководителей и Профсоюза:

* объявляет благодарность;
* выдает премии;
* награждает ценным подарком;
* награждает почетной грамотой;
* представляет к награждению знаками Отличника, почетными званиями, благодарственными письмами вышестоящих организаций.

6.4. Нарушение трудовой дисциплины - это дисциплинарный проступок, про­тивоправное превышение прав, неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

За нарушение трудовой дисциплины:

* несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, технике безопасности;
* за прогулы, опоздания на работу, неправомерное отсутствие на работе без уважительных причин не оплачивается заработная плата в день прогула и это фиксируется в табеле рабочего дня, за 1 случай – замечание, за повторный случай – выговор, за 3 случай - увольнение;
* за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения не оплачивается заработная плата за этот день и это фиксируется в табеле рабочего дня как прогул, за 1 случай – замечание, за повторный случай – выговор, за 3 случай - увольнение;

За совершение дисциплинарного проступка Работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ), а также меры дисциплинарного воздействия.

6.5. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий:

- в случаях обнаружения факта нарушения трудовой дисциплины, админист­рация обязана затребовать от нарушителя объяснения;

* отказ работником от дачи объяснения по факту нарушения, не освобождает его от ответственности;
* дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывание его в отпуске;
* дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения;

- дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения;

- если работник проявил себя с положительной стороны и не имел более нарушений, по ходатайству непосредственного руководителя работника адми­нистрация может своим приказом снять взыскания;

- в течение срока дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения.

**6.1. Обязанности Работодателя:**

6.1.1. Работодатель при принятии решений должен руководствоваться в соответствии ст. 195 ТК РФ к рассмотрению представленные Профсоюзом заявления о нарушении заместителями руководителя учреждения, начальниками подразделений и служб учреждения норм законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и в установленные законом сроки сообщить Профсоюзу о результатах рассмотрения принятых заявлений.

В случае, если факты нарушений подтвердились, применить к виновным лицам согласно законодательству соответствующие дисциплинарные взыскания.

**Раздел 7.** **УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Работодатель обязуется:

* обеспечить безопасные условия труда и санитарно-гигиенические требования, предотвращающие производственный травматизм и профзаболевания;
* обеспечить коллективными и индивидуальными средствами защиты и спецодеждой согласно нормам;
* обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами;

-проводить вводный инструктаж по охране труда при поступлении на работу и периодически;

- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;

-проводить расследование в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- организовать проведение за счет собственных средств обязательных и периодических медицинских осмотров специалистов с сохранением за ними места работы, среднего заработка на время прохождения медосмотров;

* обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выплачивать среднедневную заработную плату работнику, отказавшемуся работать в условиях, угрожающих его жизни или здоровью, в течение всего времени, пока условия работы не будут приведены в соответствие с нормами охраны труда.

- обеспечить беспрепятственный допуск представителей Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда в подразделении (в учреждении) и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохранить средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.2. Рассматривать предложения, изменения и составлять Перечень должностей, работа в которых дает право работникам установление доплаты к должностному окладу в связи с вредными условиями труда.

7.3.Провести обучение и аттестацию руководителей, специалистов по вопросам охраны труда.

7.4.Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов госнадзора контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

7.5. Решительно пресекать любые нарушения действующих правил, норм и инструкций по охране труда. Для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделить в год 0,1 % от выручки, согласно плана мероприятий и сметы расходов на мероприятия по охране труда.

* 1. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний самостоятельно осуществить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, и условия рабочего места труда (ст.226 ТК.РФ.). Создать условию труда производственной деятельности при исполнении работниками учреждения трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя). А также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников) (ч.2 ст. 227 ТК РФ).
  2. Контролировать освоение средств, ассигнуемых на охрану труда.

**РАЗДЕЛ 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить обязательное социальное страхование работников, в том числе обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

8.2.Своевременно перечислять средства в государственные внебюджетные фонды (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ) в размерах, определяемых законодательством РФ.

* 1. Внедрять персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ “Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования”, своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления этих сведений в пенсионные фонды.
  2. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь:
  3. По заявлению работника на погребение близкого родственника (детей, супруга, супруги, родителей) – не менее 3000,00 (Трех тысяч) рублей.
  4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
  5. Оплачивать коммунальные услуги (компенсации) специалистам.
  6. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 Трудового кодекса РФ).
  7. Обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию учреждения, гласность в расходовании средств социального страхования. Комиссия по социальному страхованию учреждения формируется на основании письменного приказа директора учреждения.
  8. Один раз в год заключать договоры с медицинским учреждением о проведении медицинского осмотра специалистов учреждения.
  9. Оплатить, один раз в 2 (два) года стоимость проезда и багажа к месту использования отпуска и обратно (пп. 6.12 и 6.13 коллективного договора) согласно утвержденных смет. Обеспечить распределение выдачи путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников учреждения и членов их семей. Распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников учреждения и членов их семей осуществляет профсоюзный комитет организации.
  10. В установленном порядке осуществлять переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств учреждения.
      1. Сохранять за работником за время его нахождения в медицинском учреждении на обследовании, связанном с основной профессией, средний заработок по месту работы. Прохождение работниками медицинской комиссии производить на основании договора, заключённого с соответствующим медицинским учреждением, за счет средств Работодателя.
  11. Беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день обследования и в день сдачи крови для переливания и сохранять за ними средний заработок за эти дни и день отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови, присоединять по желанию работника этот день к ежегодному отпуску.
  12. Установить мобилизованным работникам единовременную материальную выплату в размере 5000 рублей.
  13. Установить единовременную выплату для семьи мобилизованного работника в размере 3000 рублей.
  14. Период сохранения места работы (должности) мобилизованного работника включается в трудовой стаж, а также учитывается при расчете очередного отпуска.
  15. Установить мобилизованным работникам право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 дней.

**8.2.1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.**

При направлении работников в служебные командировки ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по проезду,

- расходы по найму жилого помещения, суточные в сумме 200 руб.

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные),

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

**8.3.1. Гарантии, компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждение увольняемому работнику выплачивает выходное пособие в размере месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу, а также по пункту 2 ст. 83 и пункту 9 ст. 77

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным или наличием двух или более иждивенцам (нетрудоспособным членам семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источников средств, к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получивших в данной организации увечья или профессиональные заболевания;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам предпенсионного возраста ( **за 5 лет** до пенсии).

При проведении мероприятий по сокращению численностей или штата работников учреждения, работодатель обязан предложить работнику имеющую работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификацию работника.

О предстоящем увольнении в связи ликвидацией или реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата учреждения, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения, работодатель с письменного согласия работника имеет право с ним расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

**8.4.1. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работника.**

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров по соответствующему плану определяет работодатель и изыскивает средства на их обучение. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Работникам направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ ( ст.173-177), если это первое высшее образование по профилю. Работодателю совместно с профсоюзным комитетом систематически проводить анализ кадрового обеспечения (в т.ч. возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям).

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

**8.5.1. Материальная ответственность сторон трудового договора.**

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- умышленное причинение ущерба;

- причинение ущерба в состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- за халатное отношение материально – ответственного лица ( в случае утери или поломки материальных ценностей).

**Раздел 9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.**

* Взаимодействии администрации и профсоюзной организации ( профкомитет) строится на основании законодательства, настоящего коллективного договора.
* Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевой профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (см. 19 Конституция РФ, Федеральным Законом «»О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), Трудовым Кодексом РФ и др.
* Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза.
* Для осуществления уставной деятельности профорганизации администрация бесплатно беспрепятственно предоставляет информацию по социально- трудовым и другим вопросам.
* Через средства массовой информации, имеющихся в организации, профком вправе информировать работников о деятельности профорганизации.
* Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусматривается законодательством осуществляется с участием мнения профкома.
* Администрация предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности помещение, средств связи, оргтехнику, транспортные средства ( по заявке).
* Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет республиканского и улусного комитетов профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы работников.
* В таком же порядке работодатель перечисляет на счета профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор.
* Руководители профсоюзных органов, работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.
* Оплата труда руководителю выборного профсоюзного органа производится за счет внебюджетных средств учреждения в размере 20 % от минимальной оплаты труда.

Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основных работ, не может производиться без предварительного соглашения профкома, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя работников входящих в состав профорганов и не освобожденных от основной работы, допускаются только с согласия профоргана, членами которого они являются.

Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

- председатель комитета первичной профорганизации на 8 часов в месяц, а также 2 часа в месяц для членов комитета;

Члены профорганов не освобождаются от основных работ, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов республиканских, улусных конференций, пленумов, заседаний улусного комитета с сохранением средней заработной платы за счет предприятия, учреждения.

Увольнение по инициативе работодателя работника, являющего членами профсоюзных органов, не допускается в течении двух лет после окончания срока их полномочий. Профком обязуется разъяснить работникам руководителям трудовое законодательство, положение соглашений настоящего коллективного договора добиваться их неукоснительного выполнения.

Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением Трудового Кодекса РФ, за выполнением колдоговора представители профсоюзов в праве:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работ на предприятии (учреждений, организаций);

- требовать от администрации соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

- оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза работников культуры по вопросам охраны труда;

- обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда и профкомитетов, организовывать их обучение и оказывать помощь в их работе;

- изменение существующих условий труда ( уменьшение размеров оплаты труда в связи с изменением нагрузки, отмена установленных доплат и надбавок, других стимулирующих и поощряющих выплат и др) членов профсоюзных органов допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюза и их заместителей – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия принимаются совместно с профсоюзным комитетов учреждения ( предприятия).

Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически извещать профкомитет о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития.

**РАЗДЕЛ 10. ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Настоящий Коллективный договор может быть в установленном законом порядке дополнен и (или) изменен:

- сторонами, подписавшими Настоящий Коллективный договор;

- примирительной комиссией;

- сторонами, подписавшими Настоящий Коллективный договор, с участием посредника;

- трудовым арбитражем.

10.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 5 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.3.Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

10.5. Разногласия сторон по настоящему Коллективному договору оформляются отдельным протоколом и разрешаются в установленном законом порядке.

**РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечении срока договор может быть пролонгирован, но не более чем на три года.

11.2 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

11.3 По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до пяти лет.

11.7.Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

11.8. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. *44* ТК).

11.9. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

11.10.Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

11.11. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения:

1. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

2. Положение об оплате труда;

3. Положение о стимулировании работников

4. Правила Внутреннего трудового распорядка

11.12.Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

**Директор Председатель улускома**

**МБУ «Магасский ЦКиД»: профсоюза работников**

**культуры Верхневилюйского улуса**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.Т.Томская \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_З.М.Колосова

« \_\_» \_\_марта\_\_\_\_20 г. «\_\_» \_марта\_\_\_\_\_\_\_\_20 г.

м.п. м.п.

Приложение №1 – штатное расписание и размер оклада работников

Приложение №2 – перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

Приложение №4 Положение об оплате труда

Приложение №5 Правила внутреннего трудового распорядка