

рп Варнавино

③

367/1
27.03.2024

Представитель работодателя:
Директор МБУК «ЦКС» Варнавинского
муниципального округа

Представитель работников трудового
коллектива МБУК «ЦКС» Варнавинского
муниципального округа:



И.А. Сидоренкова

М.п.

« 22 » марта 2024 год

Н.В. Поляшова

« 22 » сентября 2024 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная
клубная система» Варнавинского муниципального округа

на 2024-2027 годы

Управление по труду и занятости населения	
Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата: 24.04.2024 г.	№ 481/24 - КД
С рекомендацией	
Заместитель руководителя	
	Е.Б. Толстова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУК «Централизованная клубная система» Варнавинского муниципального округа

Срок действия с 22.03.2024 г. по 22.03.2027 г.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная клубная система» Варнавинского муниципального округа по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная клубная система» Варнавинского муниципального округа (далее – ЦКС), в лице директора Сидоренковой Галины Алексеевны с одной стороны, именуемая в дальнейшем «Работодатель» и работники ЦКС в лице Представителя трудового коллектива – Поляшовой Надежды Викторовны, представляющей интересы работников и именуемой в дальнейшем «Работники», заключили настоящий коллективный договор, именуемый в дальнейшем «Договор», о следующем:

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы ЦКС.

1.2. Предметом настоящего Договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантий, предоставляемых Работодателем.

1.3. Данный Договор распространяется на всех работников ЦКС и его структурных подразделений.

1.4. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на ЦКС, являются не действительными.

1.5. Изменение и дополнение Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо производится в порядке, установленном коллективным договором.

1.6. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

1.7. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для

предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.8. Приём на работу оформляется трудовым договором (эффективный контракт). Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора (эффективный контракт) приказ (распоряжение) о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. Допускается заключение срочного трудового договора (сроком не более 5 лет) в случаях, определённых ст. 59 ТК РФ. При приёме на работу до подписания трудового договора (эффективный контракт) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.9. Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (эффективный контракт) (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами). Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

1.10. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Договором.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.

Раздел 2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников ЦКС по исполнению Договора

Основные права и обязанности Работодателя и Работников ЦКС по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективный контракт) с работниками ЦКС в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.2. вести с работниками ЦКС коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3. поощрять работников ЦКС за добросовестный эффективный труд;

2.1.4. требовать от работников ЦКС исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ЦКС, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;

2.1.5. привлекать работников ЦКС к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

2.1.6. принимать локальные нормативные акты;

2.1.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. предоставлять работникам ЦКС работу, обусловленную трудовым договором (эффективный контракт);

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.4. обеспечивать работников ЦКС оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5. обеспечивать работникам ЦКС равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (эффективный контракт);

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

2.2.8. предоставлять представителям работников ЦКС полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.9. соблюдать нормы трудового законодательства, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие участие работников ЦКС в управлении ЦКС в предусмотренных законодательством и Договором формах;

2.2.11. обеспечивать бытовые нужды работников ЦКС, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников ЦКС в порядке, установленном законодательством РФ;

2.2.13. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.3. Работники ЦКС имеют право на:

2.3.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективный контракт) в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.3.2. содержание трудового договора (эффективный контракт), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством;

2.3.3. трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником;

2.3.4. трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приёме на работу;

2.3.5. трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается на неопределённый срок;

2.3.6. срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения;

2.3.7. в трудовом договоре (эффективный контракт) оговариваются обязательные для включения в трудовой договор условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ;

2.3.8. условия трудового договора (эффективный контракт) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора (эффективный контракт), а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору (эффективный контракт), либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (эффективный контракт);

2.3.9. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором (эффективный контракт);

2.3.10. своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

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

2.3.13. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ;

2.3.14. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.3.15. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора, соглашений;

2.3.16. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

2.3.17. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ;

2.3.18. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

2.3.19. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работники ЦКС обязаны:

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором (эффективный контракт);

2.4.2. Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора (эффективный контракт), в связи с этим Работодателю запрещается требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (эффективный контракт), за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами;

2.4.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.4. соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.6. бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.4.7. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работники ЦКС в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора (эффективный контракт) должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ относятся к рабочему времени.

Работники ЦКС обязаны качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени.

3.1.1. Установить в соответствии с действующим законодательством нормальную продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (часть 2 ст. 91 ТК РФ). Исключение составляют:

- женщины, работающие на селе, для них устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 263.1 ТК РФ);
- медицинские работники, для них устанавливается 39-часовая рабочая неделя (ч.1 ст. 350 ТК РФ);
- работники в возрасте до шестнадцати лет – 24 часа в неделю;
- работники в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов в неделю;
- работники, являющиеся инвалидами I и II группы - 35 часов в неделю;
- работники, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов в неделю.

3.1.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.1.3. Накануне выходных дней (пятница) продолжительность работы сокращается на 1 час за счет сокращения обеденного перерыва на 12 минут ежедневно.

3.1.4. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения представителя трудового коллектива, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст. 94, ст. 103 ТК РФ).

3.2. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.2.1. Перерыв для отдыха и питания предоставляется с 12.00 ч. до 12.48 ч.

3.2.2. Нерабочими для работников ЦКС являются выходные дни и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с ТК РФ.

3.2.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.4. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.3. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет — 31 календарный день, инвалидам — 30 календарных дней).

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику устанавливается Работодателем исходя из круга обязанностей, возложенных на Работника, его фактической нагрузки и работы сверх нормального рабочего времени (ст. 116, ст. 117, ст. 118, ст. 119 ТК РФ):

- директору продолжительностью 10 календарных дней;
- заместителю директора продолжительностью 8 календарных дней;
- главному бухгалтеру продолжительностью 6 календарных дней;
- бухгалтеру, отработавшему в должности 2 года- 1 календарный день, 5 лет- 2 календарных дня, 8 лет- 3 календарных дня, 10 лет и свыше 6 календарных дней;
- методистам (руководителям), отработавшим в должности 2 года и свыше- 3 календарных дня;
- методистам, отработавшим в должности 2 года- 1 календарный день, 5 лет- 2 календарных дня, 8 лет и свыше - 3 календарных дня.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

3.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.5. Работникам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы или в другое удобное для них время.

3.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом 1 группы, коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

3.7. Помимо ежегодных дополнительных отпусков, предусмотренных ТК РФ Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- бракосочетания самого работника – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей – 2 календарных дня;

- матери ученика 1-4 класса - 1 сентября;

- в связи с выпускным детей работника (9 кл, 11 кл.) - 1 календарный день;

- проводы сына в армию – 2 календарных дня;

- смерти близких родственников (жена, муж, дети, родители) – 3 календарных дня;

- на сельскохозяйственные работы сотрудникам, имеющим приусадебный участок свыше 10 соток – 2 календарных дня;

- на собственное диагностическое обследование – 2 календарных дня.

3.8. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, удержание за эти дни не производится, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

3.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников ЦКС, Работодатель обязан предложить работнику, должность которого сокращается, другую имеющуюся работу (вакантную должность),

соответствующую квалификации работника, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ЦКС, сокращением его численности или штата 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 срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.11. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения полномочных представителей работников ЦКС принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором.

3.12. В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья освобождаются от работы 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.

При прохождении диспансеризации освобождаются от работы:

- Все работники, не достигшие сорока лет – на один рабочий день один раз в три года;
- Работники, достигшие возраста сорока лет – на один рабочий день ежегодно;
- Работники, за 5 и менее лет до назначения пенсии по старости – на два рабочих дня ежегодно;
- Работники, за 5 и менее лет до назначения досрочной пенсии – на два рабочих дня ежегодно;
- Работники, получатели пенсии по старости - на два рабочих дня ежегодно;
- Работники, получатели пенсии за выслугу лет - на два рабочих дня ежегодно.

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

Раздел 4. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты.

Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (эффективный контракт), коллективным договором.

Фонд оплаты труда работников ЦКС формируется за счет ассигнований местного бюджета.

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников ЦКС определяется с учетом предельной штатной численности ЦКС.

Предельная штатная численность работников ЦКС устанавливается администрацией Варнавинского муниципального округа Нижегородской области.

Штатное расписание ЦКС утверждается руководителем Учреждения с учетом фонда оплаты труда, выделенного на текущий финансовый год, и

предельной штатной численности.

Наименования должностей (профессий) в штатном расписании должны соответствовать наименованиям, предусмотренным соответствующими квалификационными справочниками и профессиональным стандартом.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

4.1. С 15 октября 2008 года заработная плата работников исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, включающей оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оплата труда производится в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 464 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области", постановлением администрации Варнавинского муниципального округа Нижегородской области от 11.10.2023 г. № 780 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Варнавинского муниципального округа».

4.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором (эффективный контракт), дополнительной работы по другой профессии (должности) или дополнительной работы по той же профессии, которое рассматривается как расширение зон обслуживания, увеличение объема работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и условия дополнительной оплаты отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективный контракт).

Конкретный размер доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливаются директором по соглашению с работником с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах выделенного фонда оплаты труда, и может устанавливаться в твердой сумме или исчисляться в процентах от оклада по основной должности (ст. 151 ТК РФ).

4.4. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника ЦКС.

4.5. Руководитель ЦКС вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам в пределах выделенного фонда оплаты труда. Порядок и основания предоставления регулируется правовым актом работодателя.

4.6. Для обеспечения заинтересованности работников ЦКС в конечных результатах труда применяются выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ЦКС Варнавинского муниципального округа, утвержденного приказом директора по согласованию с представителем трудового коллектива Учреждения.

4.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в ЦКС могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. 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.

4.9. Для обеспечения социальной защищенности работников, установить следующие дополнительные выплаты социального характера:

- материальная помощь основным работникам в связи с юбилейными датами: 40,45,50,55,60 и каждые последующие пять лет, проработавшим в культуре не менее 1 года в размере 7000 рублей;
- материальная помощь основным работникам, выходящим на пенсию по возрасту и прекращающим трудовую деятельность в размере 10000 рублей;
- материальная помощь основным работникам, вступающим в первый брак в размере 5000 рублей;
- материальная помощь основным работникам в связи со смертью членов семьи (муж, жена, дети, мать, отец) в размере 10000 рублей;
- материальная помощь основным работникам в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, стихийные бедствия и т.д) в размере 7000 рублей;
- основным работникам по уходу в ежегодный основной оплачиваемый отпуск выплачивается единовременная денежная выплата в размере должностного оклада (1 раз в год).

4.10. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: за первую половину месяца – 18 числа, за вторую половину месяца – 3 числа месяца, следующего за расчётным. При выплате заработной платы каждый работник ЦКС получает «Расчетный лист», в котором Работодатель извещает работника в письменной форме:

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

Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления её в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на индивидуальный счет каждого Работника или через кассу.

4.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или выполненного объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу, т. е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Раздел 5. Стороны договорились:

5.1. Проводить ежегодно празднование профессионального праздника – Дня работника культуры для Работников ЦКС.

5.2. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

1.	при принятии локальных нормативных актов	часть 2 ст. 8 ТК РФ
2.	введение (отмена) режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае возникновения угрозы массовых увольнений работников	части 5, 7 ст. 74 ТК РФ
3.	при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях	ст. 82 ТК РФ
4.	при проведении аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель трудового коллектива	часть 3 ст. 82 ТК РФ

5.	при привлечении к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Кодексом	часть 4 ст. 99 ТК РФ
6.	при составлении графиков сменности	часть 3 ст. 103 ТК РФ
7.	при принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части	ст. 105 ТК РФ
8.	при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом	ст. 101 ТК РФ
9.	при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Кодексом	часть 5 ст. 113 ТК РФ
10.	при установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств работодателя , которые определяются коллективным договором(эффективный контракт) или локальными нормативными актами	часть 2 ст. 116 ТК РФ
11.	при установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года	часть 1 ст. 123 ТК РФ
12.	при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда	часть 4 ст. 135 ТК РФ
13.	при утверждении работодателем формы расчетного листка	часть 2 ст. 136 ТК РФ
14.	при установлении иных периодов для расчета средней заработной платы, не предусмотренной нормами ТК РФ, если это не ухудшает положение работников	часть 6 ст.139 ТК РФ
15.	при установлении новых условий оплаты труда работников	часть 5 ст.144 ТК РФ
16.	при установлении повышения заработной платы за работу во вредных и тяжёлых условиях труда	часть 3 ст. 147 ТК РФ
17.	при установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	часть 2 ст. 153 ТК РФ
18.	при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	часть 3 ст.154 ТК РФ
19.	при применении систем нормирования труда	абзац 2 ст.159 ТК РФ
20.	при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162 ТК РФ
21.	при угрозе массовых увольнений	часть 4 ст. 180 ТК

		РФ
22.	при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка	часть 1 ст. 190 ТК РФ
23.	при наложении дисциплинарного взыскания, которое применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка	часть 3 ст. 193 ТК РФ
24.	при досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников	часть 2 ст. 194 ТК РФ
25.	при применении мер дисциплинарного воздействия к руководителям организаций и структурных подразделений организаций на основании заявления представительного органа работников	статья 195 ТК РФ
26.	при утверждении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей	часть 3 ст. 196 ТК РФ
27.	при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников	абзац 23 части 3 ст. 214 ТК РФ
28.	при установлении степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая с застрахованным, если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда здоровью	часть 8 ст. 229 ² ТК РФ
29.	при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и принятии мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве	часть 9 ст. 230 ТК РФ

Раздел 6. Гарантия занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

6.1. Обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификации, предоставлять Работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

6.2. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам ЦКС.

6.3. Расторжение трудового договора (эффективный контракт) с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается.

Увольнение указанных категорий допускается по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

6.4. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка - 1 день в неделю.

6.5. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять представителю трудового коллектива проект приказа о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.6. Работники, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

6.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- не допускать увольнение одновременно работников из одной семьи;
- имеющие стаж работы в ЦКС выше 10 лет – при равной квалификации и равной производительности труда.

6.8. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации для нужд ЦКС определяет Работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ (глава 26 ст. 173 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

6.9. В случаях, предусмотренных ТК РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников ЦКС, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

6.10. Работникам ЦКС, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.11. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность,

оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.12. Стороны договорились:

Предусматривать в трудовом договоре (эффективный контракт) заключенном с Работником, обязанности Работника отрабатывать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Раздел 7. Условия и охрана труда работников ЦКС. Противопожарные мероприятия.

7.1. В соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда Работодатель обязан обеспечить:

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу мягкого и хозяйственного инвентаря и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи Работникам ЦКС, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья предоставляемых им гарантиях и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранения жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящим коллективным договором, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевшим на рабочем месте, в медицинскую организацию случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний.
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения представителя трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. Работодатель обязуется проводить мероприятия по охране труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

7.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.4. Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется:

7.4.1. Ежегодно выделять на мероприятия по охране труда средства, в т. ч. на приобретение спецодежды и прохождение предварительных и периодических медосмотров.

7.4.2. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда в ЦКС

7.4.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников ЦКС.

7.4.4. Проводить медицинские осмотры работников.

7.4.5. Обеспечивать непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда в ЦКС.

7.4.6. Способствовать формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников ЦКС.

7.5. Работники обязуются:

- выполнять требования законодательства по охране труда правил или инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю; правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, и с применением других средств индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методом и приемом выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требования охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечение Работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности.

Противопожарные мероприятия.

7.6. Работодатель обеспечивает все объекты ЦКС средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

7.7. Во всех помещениях ЦКС вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

7.8. Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение пожарной профилактики (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя), техническое обслуживание пожарно-охранной сигнализации.

Раздел 8. Социальные гарантии.

Работодатель обязуется:

8.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права Работников в расширении этих гарантий при наличии средств.

8.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов рабочих мест на здоровье работников, производить специальную оценку рабочих мест, совершенствовать безопасность труда, развивать социально-бытовую сферу.

8.3. Производить выплаты денежных сумм на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации, но не ниже размеров, установленных ТК РФ.

8.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и в фонд обязательного медицинского страхования.

8.5. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком в возрасте до 1,5 лет выплачивать пособие по уходу за ребёнком до полутора лет за счет средств Фонда социального страхования.

8.6. Женщины, а так же отцы ребенка, бабушки, дедушки, другие родственники или опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, имеют право выйти на работу на условиях неполного рабочего времени (Федеральный закон от 19.05.1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей», Федеральный закон от 29.12.2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Продолжительность неполного рабочего времени, при которой сохраняется право на ежемесячное пособие по уходу за ребёнком, не должна превышать

пятидесяти процентов от нормальной продолжительности рабочего времени (Федеральный закон от 17.12.2021 года № 41991-8 «О внесении изменений в статью 13 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» и статью 11-1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком в возрасте до 1,5 лет выплачивать ежемесячную компенсацию за счет средств социального страхования.

8.7. Работодатель, исходя из финансовых возможностей ЦКС, выделяет денежные средства на проведение праздничных мероприятий.

Стороны совместно:

8.8. Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками ЦКС.

Раздел 9. Порядок контроля за выполнением Коллективного договора, внесение дополнений и изменений.

Стороны договорились:

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, отдельных работников.

9.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

9.3. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников ЦКС не реже одного раза в год.

Раздел 10. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение.

10.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками ЦКС (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение работников ЦКС при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных ТК РФ.

Раздел 11. Ответственность сторон за невыполнение Коллективного договора.

Стороны совместно:

11.1. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение Договора и нарушения его условий.

11.2. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года с 22.03.2024 г. по 22.03.2027 г. Он вступает в силу с **22.03.2024 года**, т.е. указанной конкретной даты, установленной Договором (ст. 43 ТК РФ).

12.2. По истечении срока действия Договора Стороны заключают новый коллективный договор или пролонгируют уже существующий на ещё один период, но не более трёх лет.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с руководителем ЦКС.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ЦКС Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности ЦКС Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

12.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

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

12.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания Договора довести его текст до всех Работников ЦКС под роспись, знакомить вновь поступающих Работников с ним до подписания трудового договора.

Договор принят на общем собрании работников.

Представитель работодателя:
Директор МБУК «ЦКС» Варнавинского
муниципального округа



Г.А. Сидоренкова Г.А. Сидоренкова

22 марта 2024 год

Представитель работников трудового
коллектива МБУК «ЦКС» Варнавинского
муниципального округа

Н.В. Поляшова Н.В. Поляшова

22 марта 2024 год