

УТВЕРЖДЕН
общим собранием трудового
коллектива

Протокол № 1

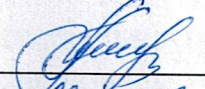
« 29 » марта 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

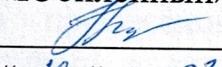
муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры
«Юбилейный» муниципального района имени Лазо»
на 2022– 2024 годы

Стороны:

От работодателя:
Директор МБУК «ДК
«Юбилейный»

 И.Г. Котова
« 29 » 03 2022 года

От работников:
Заведующий ДК с. Святогорье
филиала МБУК «ДК
«Юбилейный»

 Н.Ю. Ключкина
« 29 » 03 2022 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный номер № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, ФИО, подпись)

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 113
от « 05 » 03 2022г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - нет 2022г

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры «Юбилейный» муниципального района имени Лазо» (далее – Работодатель), в лице Котовой Ирины Геннадьевны и работниками муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры «Юбилейный» муниципального района имени Лазо» (далее – Работники) в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя (далее – Представитель) _Клюшкиной Натальи Юрьевны.

Коллективный договор (далее – КД) разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящий КД заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым Работниками и Работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемые работникам Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Представитель, является полномочным представителем Работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры «Юбилейный» муниципального района имени Лазо» (далее – Учреждение) защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.5. Работодатель признает Представителя единственным полномочным представителем работников Учреждения, ведущим переговоры от их имени.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Стороны КД представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально трудовым вопросам, необходимую для ведения

переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников Учреждения.

1.7. Положения настоящего КД распространяется и действует на всех Работников Учреждения и в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Представителем и работниками.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников Учреждения.

1.9. Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с КД, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника при их приеме на работу до подписания трудового договора.

Работодатель совместно с Представителем доводит до Работников информацию о выполнении условий КД на собраниях либо через информационные листки.

1.10. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации; расторжении трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим его; реорганизации (присоединения, разделения, преобразования) в течение всего срока реорганизации; при смене форм собственности Учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности; при ликвидации Учреждения в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового или продлении действия прежнего Коллективного договора на срок до трех лет.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Работником.

При заключении трудового договора с Работником Работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.2. Трудовые отношения в Учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работником и Работодателем в письменной форме, и подписывается сторонами. Трудовой договор хранится у каждого из сторон договора (ст. 16, 67 ТК).

2.3. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст.60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, КД.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

При заключении трудового договора соглашением сторон Работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки соответствия его поручаемой работе, кроме лиц которым, в соответствии с трудовым законодательством, не предусмотрено установление испытания.

Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителя - 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

2.5.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

2.5.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений КД (ст.57, 58 ТК);

2.5.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию Работника и в других случаях, установленных в ТК РФ (ст. 77, часть 1 ст.81 ТК);

2.5.5. Выполнять условия заключенного трудового договора;

2.5.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 – 75 ТК);

2.5.7. Сообщать в службы занятости населения не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях Работников — соответственно не позднее, чем за три месяца (высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 60 календарных дней);

2.5.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.5.9. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников без отрыва от производства;

2.5.10. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст.81 ТК, свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.5.11. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка, с учетом мнения Представителя работников (приложение № 1), утвержденным Работодателем.

3.2. Для Работников ДК Юбилейный, следующих должностей

- директор, заместитель директора, заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, балетмейстер, хормейстер, режиссер любительского театра, режиссер массовых представлений, звукорежиссер, художник-декоратор, методист, методист по информационному обеспечению, руководитель кружка, специалист по кадрам и делопроизводству, звукооператор, устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с перерывом на отдых и питание в размере одного часа, который в рабочее время не включается, с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

3.3. Для работников структурных подразделений Учреждения следующих должностей:

- заведующий ДК, звукооператор, художественный руководитель, культорганизатор, руководитель кружка - устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с перерывом на отдых и питание в размере

одного часа, который в рабочее время не включается, с двумя выходными днями – воскресенье, понедельник.

3.3 Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников, составляющей не более 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов в неделю.

Начало работы – в 9 часов 00 минут (понедельник – пятница), в 10 часов 00 минут (воскресенье, понедельник);

Перерыв для отдыха и питания – с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут;

Окончание работы – в 18 часов 00 минут.

3.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни представляются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и 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.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

4.2. Всем Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК).

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

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

4.6. Работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок согласованный с Работником в случаях несвоевременной произведенной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст.124 ТК).

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск, по соглашению между Работником и Работодателем, может, предоставляется по частям. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Оплата производится за каждую часть отдельно (ст. 125 ТК).

4.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК).

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК).

4.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст.128 ТК).

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

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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

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

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

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

- а) с рождением ребенка – 5 дней;
- б) со свадьбой Работника – 5 дней;
- в) со смертью родственников (родителей, супругов, детей, братьев, сестер) – 5 дней;

Раздел 5. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Оплата труда Работников Учреждения производится на основе должностных окладов в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (приложение № 2).

С учетом условий труда Работника устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Минимальная заработная плата Работников Учреждения не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае (ст. 133.1).

5.3. Работодатель обязуется:

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

5.3.2. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст.130, 134 ТК).

5.3.3. Премияльные выплаты выплачиваются Работникам Учреждения по итогам работы за квартал согласно Положению об оплате труда работников Учреждения (приложение № 2).

5.3.4. При совмещении профессий, выполнении работы за временно отсутствующих Работников производить доплату до 50% от основного должностного оклада.

5.3.5. При предоставлении ежегодного отпуска выплачивать материальную помощь в размере одного должностного оклада месячного содержания в год по личному заявлению Работника.

5.3.6. Выплату заработной платы производить два раза в месяц при наличии финансового обеспечения (ст. 136 ТК). Срок выплаты за первую половину месяца 15 числа, за вторую половину – 1 числа следующего месяца путем перечисления денежных средств на банковский счет работника. При

этом каждому Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч.1, 2, 6, 8 ст.136 ТК);

5.3.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК);

5.3.8. Выплат командировочных расходов производится за один день до начала выезда в командировку.

5.3.9. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада) с 22 часов до 6 часов.

5.3.10. За время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации Учреждения оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда,

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

6.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

6.2.4. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.5. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

6.2.6. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

6.2.7. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

6.2.8. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

6.2.9. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.2.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.11. Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.2.12. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.13. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.2.14. Разработку и утверждение с учетом мнения уполномоченного работниками представителя инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2ТК);

7.1.2. Осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве;

7.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.1.4. Внедрять в организации 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 работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.1.5. Награждать грамотами, благодарственными письмами Работников, для стимулирования успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

7.1.8. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь: на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, в размере 4000 тысяч рублей.

Раздел 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Представитель имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРЕДСТАВИТЕЛЯ

9.1. Работодатель и Представитель строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает, что Представитель является полномочным представителем Работников Отдела по вопросам:

9.2.1 Защиты социально-трудовых прав и интересов работников

9.2.2 Содействия их занятости;

9.2.3 Ведения коллективных переговоров, заключения КД и контроля за его выполнением;

9.2.4 Соблюдения законодательства о труде;

9.2.5 Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного КД.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

10.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением КД.

10.3. Изменения и дополнения КД в течении срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленным законодательством для его заключения.

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

10.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2022-2024 годы (не более 3 лет). 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.

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

10.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение

семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.8. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.
