

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ЗАРЕЧЕНСКИЙ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР»



От работодателя

Директор МКУК «Зареченский

КДЦ»

И.В.Вертей

От работников

Председатель профсоюзного комитета

 В.Т.Раевская

Коллективный договор
на период
с 07.04.2023 по 06.04.2026 годы

Принят на собрании трудового коллектива
«24» марта 2023г.

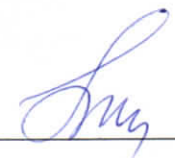
Протокол № 6

Подписан « 24 » марта 2023г.

Зарегистрировано в УЭРПиТ

администрации Тогучинского района

Регистрационный № 27-23 от «11» апреля 2023г.

Начальник УЭРПиТ:  Л.Д. Никитенко

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.....	2
Раздел 2. Обязанности сторон.....	4
Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров....	4
Раздел 4. Трудовые отношения	7
Раздел 5. Оплата труда.....	8
Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.....	9
Раздел 7. Социальные гарантии и, предоставления льгот и компенсаций.....	12
Раздел 8. Условия и охрана труда.....	12
Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзного органа.....	14
Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включённым в коллективный договор.....	15
Раздел 11. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию.....	15

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.97г. № 89-ОЗ и Территориально-отраслевым Соглашением между заместителем главы администрации Тогучинского района Новосибирской области, Тогучинской районной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры и Советом работодателей работников культуры Тогучинского района на период с 01.04.2022 по 31.03.2025.

Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора МКУК «Зареченский КДЦ» являются:

-работодатель в лице директора Вертей Ирины Владимировны, именуемый далее Работодатель и работники в лице Председателя профсоюзного комитета Раевской Венеры Темирбулатовны.

1.2. Сфера действия коллективного договора. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе, направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильной эффективности работы учреждения с 07.04.2023 по 06.04.2026 года.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Коллективный договор предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения культуры, на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочивают профсоюз (в письменном виде) представлять их интересы по коллективному договору.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны могут начать переговоры о заключении нового или продления прежнего.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.6. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Соответствие трудового договора (эффективного контракта) коллективному договору

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта).

Порядок заключения трудового договора (эффективного контракта) и условия найма определяются Трудовым кодексом РФ (глава 11). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, лишь в случаях предусмотренных ст. 59. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

4

- заключать трудовой договор (эффективный контракт) только в письменном виде (в 2-х экземплярах) с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

2. Обязанности сторон

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, участники договора обязуются:

2.1. С учетом действующего законодательства способствовать достижению положительных результатов деятельности, направленных на решение основных задач в области культуры, повышение уровня заработной платы, улучшение социально – бытового обслуживания работников культуры, создание безопасных условий труда и охраны здоровья.

2.2. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.3. Защищать интересы учреждения культуры в органах исполнительной и представительной власти по вопросам экономической правовой поддержки их деятельности.

2.4. Содействовать соблюдению в учреждении законодательства о труде Российской Федерации. В этих целях учреждения совместно с профсоюзом проводят разъяснительную работу в коллективах по вопросам трудового законодательства и методам хозяйствования.

3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности).

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением о порядке проведения аттестации работников учреждения (Приложение № 1).

3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия профсоюзного комитета. Представлять в Профсоюзный комитет и органы службы занятости, не позднее чем за 3

месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч. 2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.4. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза по инициативе Работодателя, Профком предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

3.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы.

С письменного согласия работника, Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при

условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- 4) в случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года);
- работающие свыше 15 лет в учреждении.

3.8. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается так же работникам при увольнении по состоянию здоровья и в связи с призывом на военную службу.

4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, и коллективным договором.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и коллективным договором, являются недействительными.

4.2. Трудовой договор с работниками культуры заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

4.3. Руководитель, обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №2) коллективным договором, Кодексом профессиональной этики, а также с иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.4. Руководитель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5. Оплата труда

5.1. В организации устанавливается повременная – премиальная система оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда, включает размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются Положением об оплате труда с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложения № 5, 6, 7).

5.3. Система оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения МКУК «Зареченский КДЦ» (Приложение № 5).

5.4. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад устанавливается на основании решения комиссии Управления культуры и спорта администрации Тогучинского района Новосибирской области по определению группы по оплате труда руководителей до 15 января ежегодно и утверждается соответствующим постановлением. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются администрацией МО Заречного сельсовета Тогучинского района Новосибирской области (учредителем данного учреждения).

5.5. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не

позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

За 1 день до срока выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

за первую половину месяца – 15 числа расчетного месяца;

за вторую половину месяца – 30(31) расчетного месяца.

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

5.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего нормы труда, (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в МКУК «Зареченский КДЦ» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом мнения Профкома (Приложение № 2).

6.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (Ст.110 ТК РФ). При шестидневной рабочей неделе – один выходной ст. 111 ТК РФ.

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ).

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

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

6.4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством 28 календарных дней.

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работающим инвалидам предоставляется - 30 календарных дней.

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работающих несовершеннолетних - 31 календарный день.

- Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. (Приложение № 4)

Стороны договорились установить дополнительный отпуск следующим работникам МКУК «Зареченский КДЦ»:

- Директору МКУК «Зареченский КДЦ» - 3 календарных дня.

6.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

6.6. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

6.7. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации.

6.8. Стороны также пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в связи:

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней – ст.128 ТК РФ.
- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- свадьбой детей - 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- прохождением ежегодного медицинского обследования – 3 дня;
- юбилейными датами (50,55,60) – 3 дня;
- учебный отпуск предоставляется согласно законодательству.
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы - 1 день
- Родителям, имеющим ребенка инвалида, предоставляется оплачиваемый дополнительный отпуск - 4 выходных дня в месяц.

6.9. Работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей учреждения.

Отдельным категориям работников, на основании письменного заявления, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году.

6.10. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.11. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.12. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и 3 года предоставляется работнику с выплатой пособия по социальному страхованию.

7. Социальные гарантии, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Руководитель и профсоюз обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.2. Специалистам МКУК «Зареченский КДЦ», постоянно проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилого помещения и (или) коммунальных услуг. Перечень должностей специалистов определен Постановлением администрации Новосибирской области от 16.06.2005 № 35 и Законом Новосибирской области от 06.12.2013 N 380-ОЗ «О порядке и условиях предоставления компенсаций расходов на оплату жилого помещения и (или) коммунальных услуг отдельным категориям граждан, проживающих на территории Новосибирской области».

7.3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (при наличии финансовых средств).

7.4. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза согласно поданным заявлениям. Семьям членов профсоюза, в которых родились дети – 2000 рублей, члену профсоюза вступающему в брак – 2000 рублей, юбилярам (50 лет - всем, 55 лет - женщинам, 60 лет - мужчинам) – по 1000 рублей.

8. Условия и охрана труда.

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях культуры, стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

Осуществлять контроль по обеспечению охраны труда, вести учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

Обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями 426-ФЗ от 28.12.2013.

8.2. Разрабатывать перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивать контроль за ее выполнением (Приложение № 8).

8.3. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда работников, включая руководителей, в установленные сроки.

8.4. Обеспечивать работников в полном объеме спецодеждой и моющими средствами.

8.5. Организовать проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.6. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- избранных уполномоченных лиц по охране труда обучить по специальной программе в учебных центрах по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому;

- уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве 3 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

8.6. Регулярно информировать работников о состоянии охраны труда, о выполнении соглашения по охране труда.

Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда. Проходить обучение безопасным методам труда, оказанию медицинской помощи при несчастных случаях, проверку знаний требований по охране труда.

- Правильно применять средства защиты

- Немедленно извещать руководителя о любой угрожающей жизни и здоровью людей ситуации.

9. Права и гарантии деятельности профсоюзного органа

9.1. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется до 5 часов в месяц для выполнения профсоюзной работы.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1%.

9.6. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

9.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

10.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение одного года.

10.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

11. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

11.2. После подписания коллективного договора работодатель в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения

положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениям.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания.

11.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контролирование выполнения коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении условий коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Список подразделений МКУК «Зареченский КДЦ», на которые распространяется действие коллективного договора:

1. Сельский Дом культуры с. Заречное
2. Досуговый объект д. Гарёвка