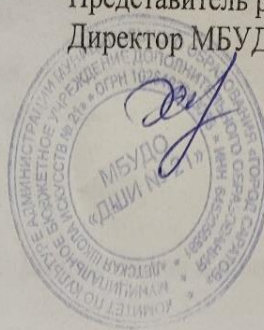


Представитель работников
Председатель профсоюзного
Комитета МБУДО «ДШИ № 21»
Грибова О.В. Грибова

Представитель работодателя
Директор МБУДО «ДШИ № 21»
С.В. Рыженкова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 21»

на 2024 – 2026 годы

Принято на собрании
трудового коллектива: 07.12.2023 г.

г. Саратов
2023



№ 1027/24-20

д. 01. 2024

ДОКУМЕНТОВ

№

1027/24-20

МА/

Оглавление:

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Условия приема на работу и увольнения, гарантии занятости.

Раздел 3. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

Раздел 4. Оплата труда, компенсации и гарантии.

Раздел 5. Охрана труда, здоровья.

Раздел 6. О трудовых спорах.

Раздел 7. Обязательное пенсионное страхование. Добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюза.

Раздел 9. Срок действия коллективного договора. Заключительные положения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Договор заключен между муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Детская школа искусств № 21» города Саратова, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 21», в лице профсоюзного комитета, получившего полномочия представлять интересы работников.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Российского профсоюза работников культуры, Соглашениями между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры, Соглашениями между министерством культуры Саратовской области и областным комитетом профсоюза работников культуры с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками Учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон данного Коллективного договора и распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.4. Настоящий Коллективный договор основан на принципах равноправия сторон, свободы выбора и обсуждения принимаемых обязательств, неотвратимости ответственности за невыполнение договора.

1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, а также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников Учреждения.

1.6. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 21» города Саратова, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 21», ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним строго в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.8. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует 3 года.

В течение срока действия данного коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения (статья 44 Трудового кодекса РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором.

Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать требования трудового законодательства, устранять причины, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

1.10. В случае реорганизации одной из сторон коллективного договора права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к ее правопреемнику.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате и стимулировании труда;
- 3) тарификационный список

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

2. УСЛОВИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЯ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

В целях учета интересов работников и повышения взаимной ответственности стороны признают целесообразность заключения трудовых договоров со всеми работниками Учреждения.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. Трудовой договор и должностная инструкция определяют объем прав, обязанностей, ответственность, условия материального обеспечения и организации труда работников, условия расторжения трудового договора, а также иные условия в соответствии с частью III Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор заключается на определенный срок, либо на время выполнения определенной работы, либо на неопределенный срок.

2.3. Порядок заключения трудовых договоров регулируется в соответствии с действующим трудовым законодательством и локальными нормативными актами Учреждения.

2.4. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с трудовым договором, в котором определены его права, обязанности, режим труда и отдыха, организация и оплата труда, льготы и гарантии, а также с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, настоящим коллективным договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, в соответствии с программами, в зависимости от обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с СТК. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается

в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон; б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), контингента;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Учреждение не вправе заключать трудовой договор с работниками на худших условиях, чем предусмотрено Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

2.10. За невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых по трудовому договору обязательств, заключившие его стороны несут ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.11. Порядок расторжения трудового договора определяется трудовым законодательством.

2.12. Учреждение и профсоюзный комитет содействуют проведению государственной политики занятости работников.

2.13. Учреждение и профсоюзный комитет признают, что право на труд является одной из важнейших конституционных гарантий благополучия гражданина.

2.14. Учреждение обязуется обеспечить занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором, обеспечить реализацию права на труд для своих работников.

2.15. Все вопросы, связанные с изменениями структуры учреждения, сокращением численности работников, установлением или изменением продолжительности рабочего времени Работодатель обязуется рассматривать с участием профсоюзного комитета и уведомить о предстоящих изменениях не менее, чем за 2 месяца.

2.16. Своевременно, не позднее, чем за три месяца, Работодатель обязуется предоставлять работникам информацию о предполагаемом сокращении численности и штатов, предполагаемые вакансии и варианты трудоустройства высвобождающихся работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, ОТПУСКА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели (не более 36 часов в неделю).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются работникам в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, который составляется не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (статья 123 Трудового кодекса РФ) и согласовывается с профсоюзным комитетом.

3.6. Стороны пришли к заключению, что работники имеют право на получение краткосрочного неоплачиваемого отпуска помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством (статья 128 Трудового кодекса РФ), а также в связи:

со свадьбой самого сотрудника – 3 календарных дня;
со свадьбой детей – 3 календарных дня;
со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, родные брат или сестра, сын, дочь) – 3 календарных дня;
с рождением ребенка – 2 календарных дня;
с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
родителям, имеющим детей младшего школьного возраста, предоставляется в день 1 сентября неоплачиваемый отпуск – 1 календарный день;
женщинам, воспитывающим детей до 14 лет, по их заявлениям предоставляется до 14 дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.7. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно предъявленной справке-вызову работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной форме обучения.

3.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем Учреждения и (или) Уставом учреждения.

3.9. Работникам в случае болезни предоставляется право на 3 дня неоплачиваемого отпуска в течение года по личному заявлению без предоставления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

3.10. Работа в выходные и праздничные дни может проводиться только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и согласия профсоюзного комитета, оплата при этом производится согласно Трудовому кодексу РФ. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИИ И ГАРАНТИИ

4.1. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников МБУДО «ДМШ № 21».

4.2. Премирование работников по результатам работы и за интенсивность осуществляется в соответствии с Положением о премировании (приложение к Положению об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «ДМШ № 21»).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера производить на основании критериев результативности и качества работы работников. При оценке эффективности работы работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применять демократические процедуры, т.е создавать комиссию, в состав которой включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Материальная помощь выплачивается работникам в соответствии с Положением о премировании (приложение к Положению об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «ДМШ № 21»).

4.4. Выдача заработной платы производится два раза в месяц 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае задержки выплаты заработной платы рассчитывать и выплачивать компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

4.5. Работникам, уходящим в очередной отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.6. Работники имеют право на своевременное ознакомление с изменениями в их оплате труда, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемым к оплате.

4.7. Перед выходом в очередной отпуск, педагогические работники должны быть ознакомлены с предварительной нагрузкой на следующий учебный год.

4.8. Работникам, выполняющим наряду с основной работой дополнительную по другой должности, обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производятся доплаты в зависимости от объема работы и в соответствии с действующим законодательством.

4.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 177 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют также лица:

предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);

проработавшие в данном Учреждении 15 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста и детей, обучающихся в учебных заведениях до 18-летнего возраста.

5. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ

5.1. Учреждение признает свою обязанность обеспечивать безопасные условия труда в соответствии с законодательством РФ об охране труда (статья 212 Трудового кодекса РФ), а также организации их надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания.

5.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать и создавать безопасные условия труда, нести ответственность за причинение вреда, нанесенному работнику трудовым увечьем;
- оперативно рассматривать жалобы и предложения работников по вопросам охраны труда, экологии;
- своевременно выполнять предписания и требования, выдвинутые органами надзора, комиссиями ведомственного контроля, профорганами;
- при приеме на работу проводить инструктаж и обучение работников по соблюдению правил, инструкций по охране труда и пожарной безопасности;
- своевременно обеспечивать работников спецодеждой в соответствии с нормами выдачи средств индивидуальной защиты и спецодежды;
- своевременно составлять при несчастных случаях акт по форме Н-1, оказывать первую помощь пострадавшему, создавать все условия для нормальной работы комиссии по расследованию несчастного случая;
- проводить периодические бесплатные медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Работники обязуются:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- немедленно сообщать администрации Учреждения о любом несчастном случае, произошедшем в Учреждении, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью учащихся и работников;
- оказывать содействие администрации Учреждения в создании безопасных условий труда и отдыха.

6. О ТРУДОВЫХ СПОРАХ.

6.1. Работодатель и профком Учреждения согласны в том, что все спорные вопросы по выполнению коллективного договора между Работодателем и работниками должны решаться посредством дружественных переговоров. Если стороны не пришли к единому мнению по конфликту, то вопрос решается в комиссии по трудовым спорам, а также в судебном порядке в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Во время действия настоящего коллективного договора решение коллективных споров осуществляется в рамках Трудового кодекса РФ.

7. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ. ДОБРОВОЛЬНОЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части трудовой пенсии по инвалидности, страховую и накопительную части трудовой пенсии по потере кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» Работодатель обязан:

- своевременно производить оплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет УФНС РФ, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- предоставлять в соответствующие органы УФНС РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Пенсионного фонда РФ.

7.2. В целях обеспечения права работников на обязательное медицинское и социальное страхование Работодатель обязан:

- своевременно перечислять страховые взносы, определенные действующим законодательством, в фонд социального страхования и на обязательное медицинское страхование работников.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы оборудованное помещение, мебель, средства связи, компьютерное и копировальное оборудование.

8.2. Не вмешиваться в уставную деятельность первичной профсоюзной организации, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

8.3. Гарантировать освобождение от работы (с сохранением средней заработной платы) членов профсоюза, избранных в качестве делегатов съезда, конференций.

8.4. Сохранять действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.5. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.6. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 ФЗ о профсоюзах):

- содействие их занятости;
- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.9. Профсоюзная организация (профком) представляет интересы и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых, связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399, 400, ТК РФ, п.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

8.10 «Работодатель», должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому и их деятельности (ст.377 ТК РФ).

8.11. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» другими федеральными законами, настоящим коллективным договором

«Работодатель» обязуется:

-соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

-не вмешиваться в уставную деятельность профсоюзной организации;

-не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации;

-предоставлять возможность участия председателю профкома работе коллегиального руководящего органа организации (ст.53 ТК РФ).

-Ежемесячно и бесплатно перечислять при наличии письменных заявлений работников на р/с Саратовской областной организации РПРК членские профсоюзные взносы в размере 1% зарплаты работника. Взносы перечисляются одновременно с выплатой зарплаты.

-Предоставлять профкому помещение для проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

8.12. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

8.13. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения культуры подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;

-форма расчетного листа;

- установление сроков выплаты заработной платы работников;

-установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;

- распределение выплат стимулирующего характера;

- график отпусков;

- режим работы всех категорий работников;

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

- приказы на выполнение сверхурочных работ;

- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Стороны пришли к соглашению, что настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Его действие может быть продлено на срок не более трех лет.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся при необходимости по письменному соглашению сторон.

9.3. Работодатель обязуется ознакомить каждого работника с текстом настоящего коллективного договора.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами через совместную комиссию не реже двух раз в год. О результатах выполнения коллективного договора комиссия информирует работников Учреждения.

9.5. Настоящий коллективный договор не может быть прекращен в одностороннем порядке.

9.6. Стороны в этом случае не позднее, чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменной форме.

9.7. Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива.

9.8. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую силу.