«Согласовано» :
Председатель улусного комитета
профсоюза работников культуры
и духовного развития Намского улуса

_____ /**Парникова А. А./**
«28» декабря **2020 года**

«Утверждаю»:
Директор МКУ «Никольский музей
землепользования имени И.С.Шарапова»

_____/**Протопопова П.Р./**
«28» декабря **2020 года**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное учреждение
«Никольский музей землепользования имени И.С. Шарапова»
и комитета профсоюза работников музея
по согласованию социально-экономических интересов
работников культуры наслега
на 2020-2023 годы

Утверждено на общем собрании работников
Никольского музея им. И.С. Шарапова
Профорг группы работников
музея: _____ /Седалищева А. И./
«28» декабря 2020г.

коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в то мт и сф №18) в Намском улусе
Регистрационный номер № 2 от 15.01.2021г
Руководитель _____ Ф.П. Протопопова

с. Никольский

Муниципальное казенное учреждение «Никольский музей землепользования имени И.С. Шарапова» в лице ***директора, Протопоповой Прасковьи Романовны*** действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и профорг группы работников музея в лице Седалищевой Айыыны Ивановны, действующей на основании Коллективного договора между МО «Никольский наслег» и Комитета профсоюза работников культуры Намского улуса, именуемого в дальнейшем «Профсоюз» заключили настоящий коллективный договор в нижеследующем:

Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем и заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными правовыми актами РФ и РС (Я), в целях социальной защиты работников управления на принципах социального партнерства.

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

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

В настоящем коллективном договоре также конкретизируется основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКУ «Никольский музей землепользования им. И. С. Шарапова». Независимо от стажа работы членства в профсоюзе. Условия коллективного договора обязательны для его сторон и сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры и устава. По взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора могут быть внесены изменения и дополнения.

Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе трудовые договора, по согласованию с профсоюзным органом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, в случае запроса трудовым коллективом, работниками, обязаны в месячный срок давать совместные разъяснения по вопросам его применения настоящего коллективного договора, предоставляемые в односторонне порядке, не имеют юридические силы.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Трудовые отношения, права и обязанности сторон

- Стороны берут на себя обязательства по реализации данного Договора.

- Работодатель признает право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

- Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности

производительности труда на основе внедрения новой технологии прогрессивных форм организации и оплаты труда.

1.3.1. Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры работы и дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работников, не допускать случаев снижения заработной платы ниже существующих.

- обеспечивать работников необходимыми материально-техническими средствами и финансового обеспечения для эффективного выполнения работы, определенной трудовым договором.

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия по улучшению условий труда.

- содействовать в профессиональной подготовке, переподготовке, повышение квалификации работников в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые могут определяться соглашениями.

- учитывать мнение профкома по проектам текущих планов работы Учреждения.

- содействовать деятельности Профкома.

- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников, организацию их отдыха и досуга.

- предоставлять профкому информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору.

- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

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

1.3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзами и средствами, в том числе повышением эффективности их труда с установлением совместно с Работодателем системы поощрения лучших работников.

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

- своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов.

- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно- бытовых условий выполнения соглашения по охране труда.

- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

-вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

- вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- осуществлять контроль за занятостью, и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

-способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

1.3.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

-способствовать повышению эффективности работы, улучшению качества предоставляемых услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- беречь имущество Работодателя.

-не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, учреждению, его имуществу и финансам;

- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное течение работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации.

1.3.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

1.3.5. Профсоюзный комитет имеет право:

-получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации работодателя;

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

1.3.6. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются **трудовым договором,** заключенным в письменной форме и в соответствии с ТК и настоящим коллективным договором.

2.1.1. С работниками, принимаемыми на работу в учреждении, в обязательном порядке заключаются трудовые договоры. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.1.2. Прием на работу оформляются приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Данный приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора, ст. 68 ТК РФ.

2.2.Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК).

2.5. Работодатель не должен допускать увольнения по инициативе Работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, других лиц, воспитывающих детей без матери, кроме случаев полной ликвидации учреждения, ст.ст.261,269 ТК РФ.

2.6. Заключать срочный договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя.

2.7. Заключать срочные трудовые договора в т.ч. заместителями руководителя учреждения, предприятия, главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений в соответствии с законодательством.

2.8. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

- заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. заместителями руководителя учреждения, предприятия, главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 53, 59 ТК);

- выполнять условия заключенного трудового договора;

- 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);

- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за **два 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** (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

- рекомендовать в связи с неблагополучной эпидемиологической обстановкой и рисками распространения вируса COVID-19 заключить с работниками старше 65 лет дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, в соответствии с которым, выполнение трудовых обязанностей работником будет проходить дистанционно, то есть работник выполняет свои обязанности вне учреждения;

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

б) проработавшие в учреждении, предприятии более 10 лет (по соглашению);

в) одинокие матери, или отцы, имеющие детей до 14 лет;

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении, предприятии;

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

е) оказывать материальную помощь в размере 5000,00 (пять тысяч) рублей лицам, проработавшим, в организации не менее 10 лет и потерявшим работу.

2.9. Лицам, получившим уведомления об увольнении (п.п.1, 2 ст. 81 ТК РФ) предоставлять свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предоставлять рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в учреждении;

- гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации предприятия, учреждения, организации, ст.178,179,180,181 ТК РФ;

- оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи;

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.10. Обязательства Профкома:

2.10.1. Осуществлять систематический контроль над соблюдением Работодателем действующего законодательством о труде при заключении, изменении расторжении трудовых договоров с работниками.

2.10.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзного комитета.

2.10.3. Представлять в установленное сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюзами (ст. 373 ТК РФ).

2.10.4. Обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением, расторжением трудовым договоров.

2.10.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.10.6. Контролировать выполнение законодательства по вопросам занятости работников, а также соответствующих положений данного коллективного договора.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения, предприятия составляет 40 часов в неделю, для женщин-36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. В трудовом договоре необходимо включить условие о режиме рабочего времени (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), поскольку он отличается от общих правил, действующих у работодателя. При отсутствии в договоре такого условия, работа, выполняемая женщиной сверх установленной продолжительности рабочего времени, подлежит оплате как сверхурочная (абз. 2 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

3.1.1.С целью мотивации и повышения производительности работников выбран режим гибкого рабочего времени.

3.1.2. Время начала, окончания работы и перерыва для питания:

начало работы- 09 часов 30 минут;

перерыв на обед- с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут;

окончание работы – 17 часов 30 минут.

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

3.2. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем.

3.3. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны;

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при необходимости выполнить (закончить)

Начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не могла быть выполнена (закончена) в течение нормальной продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может привлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов подряд в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях регулируемых ст.97, 99,101 ТК РФ.

3.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях и только с их письменного согласия, перечисленных в ч.2 ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя, кроме работников, для которых установлен ненормированный рабочий день.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации Работодатель обеспечивает:

Предоставление всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115ТК).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

4.3. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

до 12 дней - за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК); работникам с согласно Перечню должностей для которых установлен ненормированный рабочий день и Положению о дополнительных оплачиваемых отпусках. Работодатель обязан вести точный учет фактически отработанного рабочего времени работникам вне нормальной продолжительности рабочего времени.

24 дней - за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК);

При исчислении обшей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ)

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый 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 (Ст.124 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться, на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст.124 ТК РФ)

По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть

разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ)

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.(ст.125 ТК РФ)

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст.124 ТК РФ)

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

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).

4.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - **до 14 календарных дней в году;**

2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой- **до 14 календарных дней в году;**

3) работающим инвалидам - до **60 календарных дней в году;**

4) родственникам по уходу за заболевшими членами семьи- до 7 **календарных дней**;

5) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по его письменному заявлению имеющему ребенка в возрасте до 16 лет ежемесячно предоставляется дополнительный 1 выходной день (ст.319 ТК РФ);

6) - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет

предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в количестве **14 календарных дней.**

7) для проведения сезонных сельскохозяйственных работ – **до 3 календарных дней.**

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается

4.7.Обязательства профкома:

а) осуществлять систематический контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) контролировать правильность предоставления работникам отпусков согласно графику, полного его использования работниками, своевременной выплатой отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников -членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В соответствии со ст.134 ТК РФ и постановлением Правительства РС (Я) от 18.09.2008 года №372 «О концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений», приказа Министерства труда и социального развития Республики СР (Я) от 30.09.2008 года №522-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений» вводится Новая система оплаты труда (НСОТ).

5.2.При этом, заработная плата будет состоять из следующих частей:

-оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также персонального повышающего коэффициента к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается Работодателем персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер устанавливается в пределах лимита ФОТ до 2,0.

Выплаты компенсационного характера осуществляются следующим работникам:

-занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-за работу, отклоняющихся от нормальных:

1. При совмещении профессий (должностей)

2.за сверхурочную работу

3.за работу в ночное время

4.при расширении зон обслуживания

5. при увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

6. за работу в нерабочие праздничные дни

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон. Размер доплаты должна быть не менее 30% от зарплаты. С учетом содержания и объема выполняемой работы, доплата может быть установлена выше 30% от зарплаты по соглашению сторон, **с учетом выделенных бюджетных ассигнований**.

С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

Объем стимулирующего фонда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда на очередной год. Размер составляет не менее **33,8 % от ФОТ**.

Стимулирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о стимулировании, согласованного с профсоюзной организацией учреждения, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

5.3. Заработная плата каждого работника зависит:

- от оклада

- от его квалификации, категории, стажа работы, выслуги лет; наличие ученой степени, почетного звания или знака отличия (повышающий коэффициент).

- за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания, разделения рабочего времени на части, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (выплаты компенсационного характера)

-премии по итогам работы (месяц, квартал, год) Должностные оклады руководителей, специалистов и других работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов. Положение о **премировании работников культуры муниципального казенного учреждения «Никольский музей землепользования имени И.С. Шарапова »**

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, если работнику установлена полная штатная единица.

5.4. Заработная плата, включая премии и другие выплаты, в том числе компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается ежемесячно два раза в месяц _15__ и _30__ числа и по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя. Допустимо колебание графика перечисления заработной платы в пределах **до пяти календарных дней.**

При наличии средств работодатель может премировать работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности по итогам работы за месяц, квартал, год, в соответствии **с Положением о премировании**.

5.4.1. При наличии средств работодатель может производить премирование работников в случае экономии фонда оплаты труда ежеквартально. По итогам года с учетом критериев Плана мероприятий «Дорожная карта» на основании, Указ президента РФ от 07.05.2012г., №601), могут выплачивать единовременные премии для достижении установленных критериев заработной платы, по указанным категориям работников.

5.5. Работодатель несет ответственность за сроки и очередность выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.6. Работодатель обязан представить в письменной форме **(квиток)** каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (согласно ст. 136 ТК РФ)

- извещать письменно (в форме дополнительного соглашения) работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда **не позднее чем за 2 месяца**;

5.7. Удержания из заработной платы работника производить только в случаях, предусмотренных статьей 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.8. Оплата труда в праздничные дни работникам (специалистам) производить или предоставить отгул за проработанные дни согласно ст. 153 ТК РФ. ***При наличии экономии ФОТ оплатить премии техническим работникам и специалистам основного персонала по итогам выполненных работ.***

5.9. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится доплатой **не менее 30% от зарплаты,** оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, оплаты времени простоя производится согласно ст. 151, 152, 157 Трудового Кодекса РФ.

5.10. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя производить оплату труда работникам за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней зарплаты работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

5.11. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателей и работника (форс-мажорные обстоятельства), за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.12. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда для работников в соответствии со ст. 163 ТК РФ (соблюдение температурного режима, чистота и порядок на рабочем месте и прочее).

5.13. При не соблюдении нормальных условий труда сокращать рабочий день работников **на 2 часа с сохранением прежней зарплаты.**

5.14.Работодатель и Профком обязуются:

1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную

оплату труда;

3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

4. вести переговоры (консультации) в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.15. Профком обязуется осуществлять контроль за:

- правильностью установления окладов и ставок работникам по оплате труда;

- своевременной выплатой заработной платы, доплат, премий;

- правильностью расчетов по заработной плате, взимания налогов.

5.16. Профком обязуется:

- информировать коллектив о расходах средств профсоюзного бюджета один раз в год на общем собрании коллектива;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза из своих средств, согласно смете расходов;

- ходатайствовать перед руководством о поощрении (награждении) работников за высокие показатели труда, успехи в работе.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению №1..

6.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.6 Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - _____ минимальных размеров оплаты труда;

- получения работником инвалидности - ____ минимальных размеров оплаты труда.

6.1.7 Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.1.8 Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы

труда.

6.1.9 Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в составе 3 человек.

6.4. Работодатель по мере возможности обеспечивать безопасную и здоровую производственную среду, в том числе меры по сдерживанию распространения вирусов, подобных COVID-19.

-изменение организации труда в целях снижения личных контактов между работниками в учреждении или перевод на удаленную работу;

-регулярная дезинфекция помещения;

-обеспечение надлежащих средств защиты (рециркулятор, аппарат для термометрии, антисептиков для обработки рук, моющие и дезинфицирующие средства, информационно-агитационные материалы, маски, перчатки);

-ограничение или запрещение производственных поездок без особой нужды;

-обеспечить перевод лиц старше 65лет на дистанционный режим исполнения трудовых обязанностей;

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

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

2.Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страховании.

3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством; производить оплату больничного листа в первые два дня болезни.

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;

5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

6. Совместно с профкомом вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7. При выходе работника на пенсию, выплачивать единовременное пособие за безупречный труд, в учреждении в связи с выходом на пенсию, проработавшим в сфере культуры:

- до 5 лет – 50%;

- с 5 до 10 лет – 75 %;

- свыше 10 лет – 100% среднемесячной зарплаты.

8. Работодатель обеспечивает постоянное поддержание условий труда, отвечающих требованиям настоящих санитарных правил.

7.2. Работодатель обязуется производить оплату проезда к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в т.ч. личным транспортом. Один раз в два года.

7.3. Предоставить оплачиваемый отпуск работникам, совмещающим работу и профильное обучение по заочной форме и получающим образование впервые в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

7.4. Возместить расходы работникам, направляемых в служебную командировку в соответствии с Положением о возмещении расходов, связанных со служебной командировкой и нормами трудового законодательства.

7.5. Работодатель предоставляет работнику по его личному заявлению дополнительный краткосрочный **оплачиваемый отпуск до 3 дней в случаях ст.128 ТК РФ:**

-собственная свадьба;

-свадьба детей;

-смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

-собственный юбилей (женщинам при исполнении 50 лет, мужчинам- при исполнении 55 лет).

При наличии экономии ФОТ

7.7.Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск:

1. -1 (один) день на 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) обучающегося в начальных классах;

2. -1 (один) день на проводы сына в армию.

3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявителю предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

4. Разрешить уход с рабочего места на 4 часа с сохранением заработной платы работникам, имеющим детей дошкольного возраста в следующие праздники:

Новый Год, 23 февраля, 8 марта.

7.8.Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при представлении свидетельства о смерти в размере до 5000 руб.;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев в размере 5000 руб.;

в) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) в размере до 5000 рублей ;

г) адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников;

7.9. Предоставлять дополнительный отпуск без содержания до 14 календарных дней, работникам, имеющим детей – инвалидов до 18 лет, а также имеющим 2 и более детей до 14 лет.

7.10. Производить выплату коммунальных услуг (ст.325 ТК, ст.5 Закона РС (Я) « о наделении органов местного самоуправления МР и городских округов РС(Я) отдельными государственными полномочиями по предоставлению гражданам субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг») (см.Положение МР).

7.11. Профсоюзный комитет обязуется:

1. обеспечить контроль соблюдения прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

3. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

4. выделять средства для поощрения победителей соревнования за звание «**Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом соревновании;**

5.Профком осуществляет контроль над своевременным и целесообразным использованием средств, на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.Оказывать бесплатную юридическую помощь, состоящим в профсоюзе, защищать интересы членов профсоюза в судебных и правоохранительных органах, ст.29 Закона РФ о профсоюзах;

7.Информировать трудовой коллектив о своей работе;

8.Ходатайствовать перед руководителями о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий;

9.Добиваться предоставления работникам и их детям льготных путевок на отдых и лечение в оздоровительные лагеря в порядке очередности;

10.Организовать посещение больных работников, состоящих в профсоюзе, ветеранов труда, оказывать им материальную помощь из средств профсоюзной организации на приобретение медикаментов;

11.Поощрять профсоюзных активистов и членов профсоюза за активную и добросовестную работу.

12.Организовать коллективные выезды и выходы работников на концерты, в музеи, выставки и другие культурные мероприятия.

Раздел 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены ст. 53 ТК.

8.2. Профсоюзная организация и профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК)

8.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

8.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2. содействия их занятости;

3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

4. соблюдения законодательства о труде;

5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6.Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и -профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

1.соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья—пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

5. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, — оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

6. В соответствии с письменными заявлениями работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

9.4. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

2. на время кратковременной учебы;

3.для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

4. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

5. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

10.2. Стороны обязуются:

1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за I и III кварталы с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

10.3. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.4. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, и, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания на срок с 28 декабря 2020 г. по 28 декабрь 2023 г.

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

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

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

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

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

Стороны договорились один раз в году проводить отчеты руководителя, председателя профкома на собрании трудового коллектива о работе по выполнению коллективного договора.

11.7. Стороны договорились, что ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лиц, представляющих работодателя или работников, будет рассматриваться в соответствии со ст. 55 ТК РФ и ст. 5.31 Кодекса об административных нарушениях в установленном порядке.

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

11.9. Профком:

- утверждает постоянную комиссию профкому по контролю над исполнением коллективного договора;

- создает комиссию по трудовым спорам;

- принимает необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора;

- заслушивает отчеты исполнителей о работе по выполнению обязательств коллективного договора;

- информирует трудовой коллектив на собрании (конференции) о выполнении обязательств коллективного договора;

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему представление об устранении обнаруженных нарушений;

- в соответствии с законодательством РФ может обращаться в суд о привлечении к ответственности виновных лиц в неисполнении коллективного договора или в инспекцию труда Республики Саха (Якутия) о применении мер административного наказания.

11.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

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

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью на
21 (Двадцать один) листах
Директор МКУ «НМЗ им. И. С. Шарапова»
Протопопова П. Р.