|  |  |
| --- | --- |
|  |  |



**РАЗДЕЛ 1.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.**Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем - Договор) заключен между работниками Муниципального учреждения «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», от имени которых выступает председатель первичной профсоюзной организации (в дальнейшем - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) и муниципальное учреждение «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» (в дальнейшем - Работодатель), в лице Начальника муниципального учреждения «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» Н.Г. Спиридонова.

**1.2.**Настоящий Договор является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Работодателем и Работниками.

**1.3.Цель коллективного договора**

Целью Договора является закрепление и дальнейшее развитие социального партнерства между работодателем и работниками, повышение эффективности работы организации, согласование социально-экономических и трудовых интересов.

**1.2.Стороны коллективного договора**

Сторонами Коллективного договора являются работники МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», в лице Председателя первичной профсоюзной организации, и работодатель в лице Начальника муниципального учреждения «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» Н.Г. Спиридонова.

**1.3.Основные принципы взаимоотношений сторон.**

Стороны Коллективного договора являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

* полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств Договора;
* соблюдения законодательства и норм настоящего договора;
* равноправия сторон;
* полномочности принятия обязательств;
* добровольности принятия обязательств;
* учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
* обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
* отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
* взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;
* уважения и учета интересов сторон.

**1.4. Сфера действия.**

Настоящий Коллективный договор распространяется:

* на всех работников организации, в том числе на работников, работающих по совместительству ( ч. 2 ст. 287 );
* освобожденных профсоюзных работников;
* работников, занятых на объектах социального назначения, находящихся в собственности организации;
* в части специально оговоренных пунктов - на членов профсоюза, членов их семей и пенсионеров, вышедших на пенсию из организации;
* мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профсоюзного бюджета распространяются только на членов профсоюза.

**1.5. Срок действия** Коллективного договора (ст. 43 ТК РФ)

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение 3 лет.

Настоящий Договор не прекращает действие при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации учреждения или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

В течение трех месяцев с момента окончания преобразования организации необходимо заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне не ниже достигнутого.

**1.6. Доведение текста договора до работников организации.**

Не позднее месяца с момента подписания договора работодатель обязуется довести текст договора до работников.

Полный текст договора со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работника по кадрам, в бухгалтерии и в профсоюзной организации.

**1.7.Контроль за выполнением Коллективного договора.**

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его:

* ежеквартально на совместных совещаниях представители работодателя и профсоюзной организации;
* участники собраний по итогам выполнения за полугодие и год.

**1.8. Изменение и дополнение Коллективного договора.**

Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вводятся только по взаимному согласию сторон, после проведения соответствующих переговоров при этом вносимые изменения не могут ухудшать положение работников.

Изменения и дополнения оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

Комиссия по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением работает в составе:

Начальник муниципального учреждения «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» Н.Г. Спиридонов,

Специалист по кадрам,

председатель профсоюзной организации учреждения.

**1.9.О представлении полномочий профкому**

Работники МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы при заключении Коллективного договора и контроле за соблюдением и выполнением с перечислением денежных средств на счет профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы. В решении собрания следует также указать:

* собрание работников поручает подписать его председателю профсоюзной организации.

**РАЗДЕЛ 2**

**ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**2.1**. **Работодатель обязуется:**

* Осуществлять перспективное и оперативное планирование, управление и контроль за производственной деятельностью, внедрять прогрессивные технологии, развивать маркетинговые исследования.
* Создавать условия для эффективной деятельности работников, повышения их

квалификации.

**2.2. Первичная профсоюзная организация**

* Вносит предложения по повышению эффективности производства и производительности труда, снижению непроизводительных затрат.
* Способствует созданию благоприятного рабочего микроклимата, укреплению производственной и трудовой дисциплины.
* Своевременно информирует работодателя о назревающих трудовых конфликтах и совместно с работодателем предотвращает их путем переговоров и достижения компромиссных соглашений.
* Организует экономическую учебу профактива, проводит разъяснительную работу, организует рабочие, профсоюзные собрания с информацией об итогах и перспективах производственной деятельности организации и ее подразделений.
* Вносит предложения по награждению работников за высокие производственные показатели на основе принятых положений.

**2.3. Обязательства работников организации.**

* Добросовестно выполнять должностные обязанности в соответствии с заключенным трудовым договором.
* Повышать профессионализм.
* Соблюдать правила техники безопасности, инструкции по охране труда, противопожарной охране, пользоваться средствами индивидуальной защиты.
* Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, бережно относиться к средствам производства, принимать меры по экономии электроэнергии и т.д.
* Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую и производственную дисциплину.

**РАЗДЕЛ 3.**

**УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

Стороны договорились, что помимо форм участия работников в управлении организацией, указанных в ст. 53 Трудового кодекса, определить следующие дополнительные формы:

* проведение общих и профсоюзных собраний;
* проведение анкетирования по проблемам организации; разработка по результатам анкетирования и реализация мероприятий по решению выявленных недостатков;
* организация различных видов соревнований, смотров-конкурсов, конкурсов профессионального мастерства и т.д.;

**РАЗДЕЛ 4.**

**ПРИЕМ НА РАБОТУ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**4.1.Заключение трудового договора.**

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, который составляется в 2-х

экземплярах, подписывается сторонами, скрепляется печатью организации, один из которых передается работнику.

4.1.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора ( ст. 57 ТК РФ), в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

**4.2. Об ознакомлении работника с локальными нормативными актами при приеме на работу.**

При приеме на работу работодатель обязуется ознакомить работника с действующими организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором.

**4.3. О праве работника на консультацию при заключении трудового договора.**

При заключении трудового договора с работником - членом профсоюза по его просьбе ему может быть оказана консультация представителем профсоюзного комитета по процедуре и условиям трудового договора.

**4.4. Об условиях трудового договора.**

Трудовой договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В случае заключения срочного договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

**4.5. Изменение условий трудового договора.**

Изменение условий трудового договора возможно только по согласованию сторон в письменной форме.

**4.6. О праве профсоюзной организации контролировать соблюдение трудовых договоров работников - членов профсоюза.**

Стороны согласились, что профсоюзная организация имеет право знакомиться с трудовыми договорами работников - членов профсоюза.

В случае выявления нарушений, определенных ст. 84, а также и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, профком направляет требование об устранении нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений письменно сообщить профкому о результатах рассмотрения этого требования и принятых мерах (ст. 370).

**4. 7. Изменение существенных условий труда.**

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях , то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную, нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной, трудовой договор прекращается, в соответствии с пунктом 7 ст. 77 Трудового Кодекса.

Работник - член профсоюза может обратиться в профсоюзную организацию по поводу обоснованности и законности изменений трудового договора.

**4.8. Об участии профсоюзов в аттестации работников.**

При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии вводится представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (профкома).

**4.9. Иной порядок участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, указанным в п. 2 ст. 81. п. 3, п. 5 производится работодателем:

* с письменного предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в отношении работников - членов профсоюза;
* с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в отношении работников, не являющихся членами профсоюза, но ежемесячно в период всего срока действия Коллективного договора перечисляющих денежные средства на счет профорганизации в размере, установленном настоящим Коллективным договором.

**РАЗДЕЛ 5.**

**РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

**5.1. Режим рабочего времени.**

Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации, утвержденным работодателем, с учетом мнения профсоюзной организации.

**5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени.**

5.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» составляет 40 часов в неделю.

5.2.2. Для работников, при пятидневной рабочей неделе, продолжительность рабочего дня составляет 8 часов.

**5.3. О ненормированном рабочем дне.**

В организации работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

**5.4. Работа в ночное время.**

Ночным является время с *22* часов вечера до 6 часов утра.

Продолжительность ночной работы сокращается на 1 час.( ст. 96 Трудового кодекса РФ).

**5.5. Привлечение работника к дежурствам.**

Работодатель может привлекать работника к дежурствам после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни в качестве ответственного за порядок и для оперативного разрешения возникающих неотложных вопросов, не относящихся к производственной деятельности предприятия, с письменного согласия работника. Не допускается привлечение работника к дежурствам чаще одного раза в месяц;

К дежурству не привлекаются:

* беременные женщины;
* инвалиды;
* работники, не достигшие 18 лет;
* женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет;
* одинокие матери, одинокие отцы (попечители, опекуны), воспитывающие детей возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

За дежурство в выходные и праздничные дни предоставляется отгул той же продолжительности, что и дежурство. В случае привлечения к дежурству до начала или после окончания рабочего времени (смены), продолжительность смены вместе с дежурством не должна превышать установленной продолжительности рабочего дня (смены).

**5.6. Сверхурочная работа**

Работники организации могут привлекаться к сверхурочным работам с письменного согласия работника.

Привлечение к сверхурочным работам помимо случаев, перечисленных в части 2 ст. 99, производится с учетом мнения профсоюзной организации.

Сверхсрочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

**5.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия.

Помимо случаев, указанных в части 2 ст. 113, привлечение к работе в указанные дни производится по согласованию с профсоюзной организацией (с учетом его мнения) письменного согласия работника.

Инвалиды, женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной день или нерабочий день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается или по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ)

**5.8. Режим рабочего времени.**

***Сокращенное рабочее время***

Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Для работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», не достигших возраста 18 лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

* в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю;
* в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул, - не более 24 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой, статьи 100 Трудового Кодекса РФ.

**5.9. Время для отдыха и питания (ст. 108)**

Работникам МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» предоставляются в течение рабочего дня перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами трудового внутреннего распорядка.

**5.10. Выходные дни (ст. 111).**

5.10.1. Для работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» при восьмичасовой продолжительности рабочего дня, выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.10.2. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми- инвалидами. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть

использованы одним из указанных лиц либо разделы ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

5.11. Ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 115,123)

5.11.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» предоставляется продолжительностью **28 календарных дней**, для муниципальных служащих – 30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день, инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.11.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**5.12. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 121)**

5.12.1. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район».

5.12.2. В стаж работы, дающий право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска, помимо периодов, перечисленных в ст. 121 ТК РФ, включается:

* время обучения в школах и на курсах по подготовке и переподготовке кадров;
* свободные от работы дни, предоставляемые работникам, обучающимся без отрыва от производства;
* время отпуска для сдачи вступительных экзаменов и т.д.

**5.13. Разделение отпуска на части (ст. 125)**

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**5.14. Замена ежегодного отпуска компенсацией (ст. 126)**

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена компенсацией при наличии финансовых средств.

**5.15. Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119)**

5.15.1. Работникам МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска **- 8 календарных дней (Закон Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» № 4520-1 от 19.02.1993 г).**

5.15.2**. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 и не более 10 дней (из фонда оплаты труда). Приложение № 1.**

5.15.3. Работникам предоставляются дополнительно оплачиваемые (из фонда оплаты труда) дни к отпуску, проработавшим в сфере культуры:

* **20 и более лет - 10 дней;**
* 15 и более лет - 8 дней;
* 10 и более лет - 6 дня;
* 5 и более лет - 3 дня.

**5.16. Социальные отпуска (ст. 116 ч. 2)**

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» по письменному заявлению имеют право на социальный отпуск (из фонда оплаты труда) в связи:

- молодоженам при бракосочетании ( 3 дня)

* со свадьбой своих детей (3 дня);
* проводами сына в армию (1 день);
* рождением ребенка (1 день);
* смертью близких родственников (3 дня);
* проводами ребенка в школу (1 сентября).

**5.17. Отпуск без сохранения заработной платы.**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет - до 2-х недель;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам, имеющих детей инвалидов;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

В случае необходимости выезда за пределы района продолжительность отпуска Iопределяется по соглашению сторон.

**РАЗДЕЛ 6**

**ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, ДОПЛАТ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**6.1. Заработная плата**

6.1.1. Оплата труда работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» производится в соответствии с требованиями ст. 2, 132 ТК РФ.

6.1.2. Работодатель обязуется устанавливать оплату труда и вносить изменения по согласованию с профсоюзным комитетом и закреплять их в трудовом договоре.

6.1.3. Оплата труда каждого работника МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.1.4. Заработная плата работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» состоит из суммы оплаты труда в денежной форме за отработанное и оплачиваемое неотработанное время, компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда в МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район».

6.1.5. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работникам МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором, не допускать принудительного труда.

**6.2. Минимальный размер заработной платы (ст. 133)**

6.2.1. Месячная заработная плата работника МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда .

6.2.2. Минимальная оплата труда является величиной, необходимой для воспроизводства простой, неквалифицированной рабочей силы.

6.2.3. Повышение минимальной заработной платы производится не позднее введения нового размера минимальной оплаты труда в РФ.

**6.3. Оплата труда работников и специалистов (ст. 135,145)**

6.3.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ПКГ по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по ПКГ в зависимости от образования, стажа работы либо присвоенной по результатам аттестации.

6.3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, включает в себя:

* тарифную ставку (оклад) по занимаемой должности;
* выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время, в связи с вредными условиями труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
* выплату стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);
* другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными актами учреждения.

6.3.4. Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» формируется из специалистов МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», руководителей районных учреждений культуры, представителей от профсоюзной организации работников культуры муниципального района « Хилокский район».

**6.4. Выплата заработной платы**

6.4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

6.4.1. Стороны договорились, что в случаях, когда с работника МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» удерживаются те или иные суммы, работник подробно информируется о причинах удержаний и об их размерах.

6.4.2. Место выплаты заработной платы (ст. 136)

Заработная плата работникам МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» начисляется бухгалтерией МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» и выплачивается через банк (по банковским картам).

**6.4.3 Сроки выплаты заработной платы.**

6.4.3.1. Заработная плата выплачивается два раза в месяц.

Сроки выплаты заработной платы установлены в соответствии с ч.6 ст. 136 ТК РФ и выплачиваются 2 раза в месяц: за первую половину месяца 26(27) числа текущего месяца, в зависимости от количества календарных дней в месяце (30 -31), а за вторую половину месяца 11(12) числа месяца, следующего за расчетным в зависимости от количества календарных дней месяца.

6.4.3.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.4.3.3. Оплата времени приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы производится в размере 2/3 средней заработной платы работника.

В случаях, когда приостановка работы была произведена без соблюдения действующего законодательства и настоящего Коллективного договора, оплата времени приостановки работы при задержке выплаты заработной платы не производится.

6.4.3.4. В случае задержки заработной платы в первую очередь она выдается:

* работникам, имеющим 3 и более детей до 18 лет и 2 и более детей при одном родителе;
* матерям-одиночкам, имеющим ребенка в возрасте до 18 лет (в том числе отцам, воспитывающим ребенка без матери);
* одному из двух и более членов одной семьи, работающих в МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район»;
* работникам, являющимся одним кормильцем в семье при наличии у них иждивенцев, находящихся на их полном содержании (не считаются состоящими на иждивении трудоспособные лица).

6.4.3.5. Если работнику МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» своевременно не была произведена выплата отпускных, то отпуск может быть перенесен на другой срок с согласия работника.

**6.5. Компенсационные выплаты**

6.5.1. Доплаты и надбавки:

6.5.1.1. Доплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

* за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания дополнительной работы;
* за специфику работы работникам учреждений культуры (разъездной характер работы, или режим, или напряженность в работе) в следующих размерах: работникам учреждений культуры до 70% тарифной ставки (оклада).
* работа с моющими средствами - 10%.

7.5.1.2.Надбавки к должностным окладам работникам культуры за стаж работы в отрасли культуры дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение этой надбавки:

* от 2 до 5 лет - 5%;
* от 5 до 10 лет -10%;
* от 10 до 15 лет - 15%;
* от 15 лет - до 20 лет - 20% ;
* свыше 20 лет – 30 %.
  + - 1. Работникам, имеющим почетные звания:
* «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 10%;
* «Заслуженный работник культуры Читинской области»( Забайкальского края)- 5 %;
  + - 1. Надбавка за классность для водителей учреждений культуры:
* 2 класс - 10% тарифной ставки;
* 1 класс – 25% тарифной ставки.
  + - 1. Молодым специалистам в размере 20% тарифной ставки (оклада) тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений муниципального района «Хилокский район».
    1. Материальная помощь.

Работникам МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» производится выплата материальной помощи при уходе в ежегодный отпуск в размере одного должностного оклада по приказу начальника МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район».

* + 1. Оплата при переобучении или повышении квалификации высвобождаемых работников.

При переобучении или повышении квалификации с отрывом от производства за высвобождаемым работником МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» сохраняется средняя заработная плата, исчисленная исходя из заработка по прежнему месту работы, или доплачивается разница до среднего заработка при переподготовке без отрыва от производства на весь период согласно установленным срокам обучения.

**6.6. Гарантийные выплаты**

6.6.1. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168).

При направлении в служебную командировку работодатель возмещает работнику все связанные с ней расходы. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, определяется Положениями бухгалтерского учета и не могут быть ниже установленных требованиями действующего законодательства РФ.

6.6.2. Гарантии к компенсации работникам МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», связанные с расторжением трудового договора (ст. 178,292).

6.6.2.1. Выходные пособия

При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», либо в связи с сокращением штатов работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе, призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную службу, восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего эту работу, отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, выходные пособия выплачиваются в порядке и размерах, установленных ст. 178 ТК РФ.

6.6.2.2. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287) Работнику, работающему по совместительству и совмещающему работу с обучением, гарантии и компенсации, предусмотренные (ст. ст.173-176), предоставляются по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

**6.7. Общественный контроль по вопросам заработной платы**

6.7.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и положений Коллективного договора по вопросам зарплаты осуществляется комиссией профкома по заработной плате.

6.7.2. Комиссия работает по положению, утвержденному профсоюзной организацией.

6.7.3. Работодатель обязуется предоставлять всю необходимую информацию для работы комиссии и осуществления полномочий профсоюзов, предоставленных им статьей 370 ТК РФ.

**РАЗДЕЛ 7**

**УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

**7.1. О службе охраны труда в МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район»**

За работу по организации охраны труда в МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» отвечает начальник МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» на основании приказа и обязуется содействовать в осуществлении мероприятий по охране труда и выполнять связанные с этим требования.

**7.2. Об уполномоченных лицах по охране труда**

7.2.1. Профсоюзная организация МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» определяет уполномоченных лиц по охране труда.

7.2.2. Работодатель организует обучение уполномоченных, обеспечивает их нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.3. Работодатель обязуется предоставлять уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных обязанностей необходимое время с сохранением среднего заработка.

**7.3. Об инструкциях по охране труда (ст. 212)**

Инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с согласия профсоюзной организации.

**7.5. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда**

Работодатель обеспечивает:

- для всех поступающих на работу или переводимых на другую работу инструктаж по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

**7.6. О расследовании несчастных случаев (ст. 229, 231)**

Расследование несчастных случаев производится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюзного комитета.

**7.7. О возмещении ущерба**

Работодатель обязуется за возмещение ущерба, причиненного работнику МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» в результате несчастного случая, произошедшего при выполнении трудовых обязанностей, выплачивать единовременное денежное пособие за счет средств ФСС в следующих случаях и размерах:

* гибели работника - 3 МРОТ;
* получения работником инвалидности - 2 МРОТ;
* утраты работником трудоспособности, не позволяющей работнику выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 1 МРОТ.

**7.8. О страховании работников**

Работодатель производит обязательное медицинское страхование работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район».

**7.9. Профсоюзная организация МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» обязуется:**

* регулярно рассматривать на заседаниях профсоюзной организации или комиссиях вопросы выполнения соглашения по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах;
* рассматривать обращения членов профсоюза по вопросам охраны труда в пяти дневный срок, информировать работников о принимаемых мерах;
* участвовать в расследовании несчастных случаев;
* контролировать правильность и своевременность компенсационных выплат работникам - членам профсоюза ущерб, полученный в результате несчастного случая.

**7.10** Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда ( ст. 212 ):

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда

возлагаются на работодателя:

- санитарно – бытовое, лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания ему неотложной медицинской помощи.

**7.11**.Обязанности работников в области охраны труда ( ст. 214)

Работник обязан:

- соблюдать требования по охране труда;

- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний, требования по охране труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

**7.12**. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда ( ст. 220 ).

- условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда;

- на время приостановления работ, в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности, в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника , за ним сохраняются место работы, должность и средний заработок.

**РАЗДЕЛ 8.**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ**

**(ст. 82, 196)**

**8.1. О ситуации с занятостью**

Стороны договорились, что в случае ухудшения финансового состояния МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» возможно сокращение лишь вакантных рабочих мест, если это не наносит ущерб работе МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район»

**8.2. О преимущественном праве при приеме на работу (ст. 179)**

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме лиц, перечисленных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

* лица пред пенсионного возраста (за 3 года до пенсии и менее);
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-ти лет без супруга (супруги), а так же одинокие лица (опекуны, бабушки, дедушки и т.д.); работающие инвалиды.

**8.3. О режиме труда высвобождаемых работников**

Работодатель обязуется работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 2-х месяцев работы, не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы.

**8.4. О повышении зарплаты высвобождаемым работникам**

Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» повышается на общих основаниях.

**8.5. Об исчислении среднего заработка матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и подлежащим неизбежному сокращению**

Среднюю заработную плату для начисления выходного пособия и сохраняемого среднего заработка матери, вышедшей из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, при неизбежном ее сокращении исчислять с учетом изменений в заработной плате, происшедших в МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» за период ее отпуска.

**8.6. О времени для поиска работы**

Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности штата, предоставляется свободное от работы время не менее 1 часа в день для поиска работы с сохранением среднего заработка.

**РАЗДЕЛ 9**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ, ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ И НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ (ст. 41)**

Стороны договорились, что из бюджета МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» и из средств профсоюзного комитета устанавливаются следующие льготы:

**9.1. О материальной помощи работникам МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» вступающим в первый брак, выпускникам школ и детских садиков**

Работникам МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», вступающим в первый брак, оказывается материальная помощь в размере 2000 рублей.

Работникам, дети которых заканчивают школу и выпускаются из детских садов

оказывается фиксированная материальная помощь.

**9.2. О выплатах ветеранам труда и пенсионерам**

9.2.1. Стороны договорились финансировать мероприятия, проводимые для ветеранов труда и неработающих пенсионеров по случаю Дня пожилых людей, Дня работника культуры.

**9.3. О поощрениях в честь юбилейных дат и профессиональных праздников**

9.3.1. Стороны договорились считать юбилейными датами:

* 50, 55 и 60 лет для женщин;
* 50, 55, 60 и 65 лет для мужчин.

9.3.2. Стороны договорились поощрять работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» в честь юбилейных дат вручением подарков с вручением поздравительных писем и денежным вознаграждением. Суммы, выделяемые на приобретение подарков в честь юбилейных дат и профессиональных праздников, выделяются работодателем и профсоюзной организацией субсидиарно.

9.3.3. В ознаменование профессиональных праздников поощрять работников премией в фиксированной сумме.

**9.4. О выплатах на погребение**

9.4.1. В случае смерти работника МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» работодатель и профсоюзная организация оказывают семье умершего помощь в организации похорон. Сумма материальной помощи определяется по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.4.2. В случае смерти близких родственников работника МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» работодатель и профсоюзный комитет оказывает работнику материальную помощь в размере до 3000 рублей.

**РАЗДЕЛ 10**

**ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**10.1. Работодатель признает**

профсоюзную организацию МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим Коллективным договором.

**10.2. Работодатель:**

10.2.1. Принимает решения, согласно ст. 371 ТК РФ, по вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором (п. 13.4.1.), с учетом мнения профсоюзной организации.

10.2.2. Предоставляет возможность участия с правом решающего голоса или без такового представителю первичной профсоюзной организации в работе по управлению деятельностью МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район».

10.2.3. Информирует сторону работников обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера, если они могут, привести к невыполнению реализации настоящего Коллективного договора, не позже, чем за 3 дня до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

10.2.4. Безвозмездно и беспрепятственно предоставляет информацию по вопросам труда, финансового и экономического развития МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район».

10.2.5. Предоставляет по предварительной просьбе профсоюзной организации для работы профсоюзного органа помещение, оргтехнику, телефон, другие связи.

10.2.6. Осуществляет при посредничестве бухгалтерии МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» одновременно с перечислением денежных средств для оплаты труда, при наличии письменных заявлений работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», являющихся членами профсоюза.

10.2.7. Перечисляет ежемесячно бесплатно на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда, по письменному заявлению работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», не являющихся членами профсоюза.

10.2.8. Предоставляет членам профсоюзного комитета не менее 4 часов в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

10.2.9. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов, конференций и т.д., созываемых профсоюзами.

10.2.10. Не применяет к работникам, входящим в состав профсоюзных органов, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

10.2.11. Привлекает к дисциплинарной ответственности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов, представителей профсоюзных органов создаваемых в МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» совместных комиссиях по охране труда, переводит их на другую работу или увольняет с предварительного согласия профсоюзного органа.

10.2.12. Обеспечивает свободный доступ представителей профсоюзной организации и вышестоящих профсоюзных органов к рабочим местам в МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» для реализации уставных задач и предоставленных законом прав.

**10.3. Работодатель признает:**

проведение профсоюзных собраний и конференций работников в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район».

**10.4. Профсоюзный выборный орган**

10.4.1. Выборный профсоюзный орган - профсоюзная организация МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» представляет работников по следующим вопросам:

* изменение существенных условий трудового договора (ст. 73);
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82);
* работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ст. 99);
* работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113);
* установление заработной платы (ст. 135);
* нормирование труда (ст. 159);
* гарантии и компенсации работникам при ликвидации МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», сокращении численности или штата работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» (ст. 180);
* обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212);
* при несчастном случае на производстве (ст. 228);
* расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229);
* порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136);
* стимулирующие выплаты (ст. 144);
* оплата труда в ночное время (ст. 154);
* порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 194);
* подготовка и переподготовка кадров (ст. 196);
* локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем (ст. 8);
* введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162);
* утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
* основные права и обязанности работника МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» (ст. 21);
* участие работников в управлении МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» (ст. 53);
* Трудовой договор (раздел 3);
* персональные данные работника МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» (ст. 88, 89);
* продолжительность ежедневной работы (ст. 94);
* работа в ночное время (ст. 96);
* ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116);
* исчисление стажа работы, дающего право на основной оплачиваемый трудовой отпуск (ст. 121);
* продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124);
* повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134);
* установление заработной платы (ст. 135);
* возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168);
* дисциплина труда и трудовой распорядок МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» (ст. 189);
* гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287).

10.4.2. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

10.4.3. Принимает участие в управлении МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

Основными формами такого участия являются:

* учет мнения выборного профсоюзного органа;
* проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
* получение информации от работодателя по вопросам, затрагивающим непосредственно интересы работников;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», внесение предложений по ее усовершенствованию;
* участие в заседаниях органов управления МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» по внесенным вопросам при их рассмотрении;
* участие в разработке и принятии Коллективного договора.

10.4.4. Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» и, следовательно, на повышение гарантий работников.

10.4.5. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе: условий найма, увольнения, условий оплаты труда, правил и норм охраны труда.

10.4.6. Информирует работников, в первую очередь членов профсоюза, о принятых решениях по вопросам распределения различных благ и услуг.

10.4.7. Консультирует членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, по вопросам принятия и соблюдения МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район»» Коллективного договора, локальных нормативных актов.

10.4.8. В необходимых случаях представляет интересы работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» в судебных органах.

10.4.9. Заслушивает представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий Коллективного договора, принимает соответствующие решения.

10.4.10.Требует устранения выявленных нарушений, в том числе нарушений Коллективного договора, отраслевого и других соглашений.

Работодатель или его представители в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщают о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.4.11. Контролирует использование средств социального страхования в интересах работников МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район».

**РАЗДЕЛ 11**

**РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

11.1. 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.

        Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

11.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

**РАЗДЕЛ 12**  
**ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕНОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ**

12.1. Работодатель после подписания коллективного договора 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.

12.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

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

12.5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

12.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

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

12.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложение № 1

Утверждаю:

Начальник МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Г. Спиридонов

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации работников культуры

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска.

1. Начальник МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район»

2. Главный бухгалтер.

3. Консультант.

4. Специалист по кадрам.

5. Экономист.

6. Бухгалтер.

|  |  |
| --- | --- |
| **Представитель работодателя:**  Начальник МУ «Управление культуры и молодёжной политики» м/р «Хилокский район»  Спиридонов Н.Г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_ г.  М.П. | **Представитель работников:**  Председатель профсоюзного комитета работников МУ «Управление культуры и молодёжной политики» м/р «Хилокский район»  Романова Д.Л. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_ г.  М.П. |

**Соглашение**

**о внесении изменений в коллективный договор**

**Муниципального учреждения «Управление культуры и молодёжной политики» муниципального района «Хилокский район»**

**на 2017-2019 годы**(регистрационный номер 37 от 16 декабря 2016 года)

**1.** Подпункт 6.2.1. пункта 6.2. читать в следующей редакции: «Месячная заработная плата работника МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район», отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Забайкальском крае».

**2**. Пункт 7.7. «О возмещении ущерба» читать в следующей редакции:

Работодатель обязуется возмещать ущерб, причиненный работнику МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» в результате несчастного случая, произошедшего при выполнении трудовых обязанностей в соответствии с Главой 2 Федерального Закона от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

**3.** Приложение №1 «Перечень должностей с ненормированным рабочим днем на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска» читать в следующей редакции:

Приложение № 1

Утверждаю:

Начальник МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район»

\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Г. Спиридонов

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации работников культуры

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Начальник МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район» - 10 дней.

2. Главный бухгалтер – 5 дней.

3. Консультант – 5 дней.

4. Специалист по кадрам – 4 дня.

5. Экономист – 4 дня.

6. Бухгалтер - 4 дня.