**МБУ «Централизованная клубная система»**

**Чебоксарского района**

**Чувашской Республики**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ  ДОГОВОР**

**на 2019 – 2021 годы**

       Принят  на собрании трудового

       коллектива МБУ «Централизованная

       клубная система» Чебоксарского района

       Чувашской Республики

       Протокол № 1.. от 6 сентября 2018г.

От работников:                                                  От работодателя:

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель профкома  | И.о. директора МБУ «Централизованная |
| МБУ «Централизованная клубная система» | клубная система» Чебоксарского района |
| Чебоксарского района Чувашской Республики | Чувашской Республики: |
|   |   |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   М.В. Григорьева | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Г. Виноградова |
| «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 г. | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 г. |

 Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

 в органе по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                                  (указать наименование органа)

 Регистрационный №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

 Руководитель органа по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами коллективного договора (далее - КД) являются: МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики (далее - Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в  лице и.о. директора Виноградовой Любови Геннадьевны, и работники МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики, в лице председателя профкома Григорьевой Марины Валерьевны (далее Профком).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, являющихся членами профсоюза и на работников, не членов профсоюза, перечисляющих ежемесячно на расчетный счет профкома денежные средства в размере одного процента заработной платы.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и вступает в силу с 01.01.2019 г.    (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не ухудшают положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. В Учреждении  утверждены, действуют и являются приложениями к

настоящему Коллективному договору локальные нормативные акты.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | * Правила внутреннего трудового распорядка
 |    Приложение № 1 |
|   | * Положение об оплате труда работников МБУ «ЦКС»
 | Приложение № 2 |
|   | * График отпусков
 | Приложение № 3 |

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен председателем профкома до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

1.8. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Учреждением работниками через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома в случае КЗОТ и КД соглашениями;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.9. Работодатель обязуется учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ в соответствии с трудовым кодексом.

1.10. Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.  ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей  59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В трудовом договоре, в отдельных случаях, предусматриваются дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

-  об уточнении места работы, с указанием структурного подразделения и  должности;

-  об испытании;

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

-  о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При   заключении   Трудового   договора   соглашением   сторон (Работодатель - Работник) может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работы, а также для определения работником, что предложенная ему работа  не является для него подходящей. В период испытания на работника Учреждения распространяется трудовое законодательство, иные нормативные   правовые   акты,   локальные   нормативные   акты, содержащие нормы трудового права и настоящий договор. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц (специалистов), в профессиональных качествах которых нуждается учреждение, и эти лица приглашены  для трудоустройства в Учреждение Работодателем.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников представителю трудового коллектива, а также в службы занятости представляется не менее чем за два месяца.

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста  - за два года до пенсии по возрасту;

- проработавшие в   учреждении свыше 15  лет (без увольнений и переводов из других  организации);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста - при условии, что ребенок обучается в учебном заведении;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери - при условии, что ребенок обучается в учебном заведении.

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

2.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения),  помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю  при 40 часовой рабочей недели) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается, по сравнению с установленным законодательством РФ, в повышенном размере - 100% минимального размера оплаты труда, (размер МРОТ установленный  Правительством РФ  на дату события).

2.12. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.13. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением об этом работников не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ).

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

-  восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

        2.15. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального  образования, профильного направления,  для работы в учреждении культуры.  Работодатель сохраняет за обучающимся работником размер средней заработной платы в период  сессии.

        2.16. Работник не может самостоятельно использовать дни отгула, а также самовольно уходить в отпуск (основной, дополнительный, исключение - график отпусков) без письменного уведомления работодателя.

       2.17. Работник (или его представитель) обязан извещать Работодателя о наличии у него листа нетрудоспособности, а в день выхода на работу предоставлять его работодателю.

**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Режим  работы учреждения, режим работы сотрудников   утверждены Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю (п.1.3постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). Совмещение регулируется Постановлением Министерства труда и социальной политики Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: - пятидневная с двумя выходными днями: для ЦДК – суббота, воскресенье, для структурных подразделений – воскресенье, понедельник.

        3.3. По соглашению между работником и Работодателем могут быть установлены:  неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, как при приеме на работу, так и в последствии.

       3.4. Работодатель гарантирует установление неполного рабочего дня или   неполной рабочей недели по просьбе работника, беременным женщинам,   одному   из   родителей   (опекун,   попечитель), воспитывающий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением ст. 93 ТК РФ.

        3.5. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников Учреждения    каких-либо    ограничений    продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

**4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Общим выходным днем работников МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики является воскресенье.

4.2. Привлечение работников к работе в  нерабочие праздничные дни   производится  по письменному  распоряжению работодателя  в соответствии со  ст. 113 ТК  РФ.

4.3. За работу в нерабочие праздничные дни сотрудникам предоставляются дни отгула. Работники, имеющие дни отгула за ранее отработанное время, обязаны использовать их в течение календарного месяца.

4.4. В течение рабочего дня (смены) работникам учреждения   предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается. Время перерыва установлено следующее: по ЦДК с 12.00 ч. до 13.00 ч.; по структурным подразделениям – согласно графика работы сельских учреждений. В случае работы менее четырех часов – без перерыва на обед (ч.1 ст. 108 ТК РФ).

4.5. Ежегодно работникам Учреждения предоставляются отпуска, продолжительностью 28 календарных дней, с сохранением места работы     (должности)  и  среднего  заработка. Ежегодные отпуска  предоставляются всем сотрудникам, которые работают в Учреждении по трудовому договору, в том числе и совместителям  (часть 2  ст. 287 ТК  РФ).

4.6 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.7. При указании в графике отпусков  точной даты  в дальнейшем не требуется заявления работника на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, так как отпуск будет предоставлен строго по графику путем издания приказа.

4.8. В обязательном порядке писать заявление о предоставлении отпуска  работник должен в следующих случаях:

- по взаимному согласованию сторон время отпуска, указанное в графике отпусков, переносится;

- временной нетрудоспособности работника;

- новый  сотрудник  пришел в  учреждение уже после утверждения графика отпусков.

4.9. Директор МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики вправе предоставить сотруднику отпуск авансом в любое время. Обязанность предоставить отпуск возникает, только если у сотрудника есть необходимый стаж, дающий право на отпуск ст. 121 ТК РФ.

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника Учреждения по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

4.11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется  согласно ст. 122 ТК РФ.

4.12. Отпуск   за   второй   и   последующие   годы   работы   может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления   ежегодных   оплачиваемых   отпусков,   установленной   в Учреждении.

4.13.  По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора ст. 128 ТК  РФ.

4.14. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска *с сохранением заработной платы* помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), в связи:

а) со свадьбой самого работника – до 3 дней;

б) со свадьбой детей – 1 день;

в) со смертью родственников и близких – до 3 дней

г) в связи с проводами в армию – 1 день.

4.15. В целях социальной защиты работников, закрепления квалифицированных кадров в Учреждении, Работодатель обязуется:

- за эффективный характер труда и стаж работы по профилю, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет стажа работы – 2 календарных дня;

- от 10 до 15 лет стажа работы – 3 календарных дня;

- от 15 до 25 лет стажа работы – 5 календарных дней;

- от 25 и далее стажа работы – 7 календарных дней.

за общественную работу в соответствии со ст. 116 ТК РФ:

- не освобожденному председателю райкома профсоюза – 2 дня;

      4.16. По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом  одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

     4.17. Работникам, получившим путевки в учреждении на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставляется в сроки, указанные в путевке.

     4.18. Отзыв работника из отпуска Работодателем допускается только с его   согласия в письменной форме.  Неиспользованные  в связи с этим дни отпуска должны быть предоставлены работнику по его выбору в удобное для него время в течение  текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

**5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Труд работников оплачивается на основе должностных окладов (тарифных ставок), в соответствии со штатным расписанием утвержденным Работодателем. Основанием для  выплат стимулирующего, компенсационного характера является Положение об оплате труда работников МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики.

5.2. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от занимаемой им должности, а также сложности выполняемой работы,   количества  и  качества затраченного труда.

5.3. Минимальный   размер  оплаты  труда в Учреждении устанавливается не ниже минимального размера оплаты  труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

МРОТ включает: тарифную ставку (должностной оклад) и все другие стимулирующие выплаты.

Заработная плата работника, отработавшего календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного настоящим договором МРОТ.

5.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется  дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.5. Заработная плата выплачивается работодателем  два раза в месяц:

23 числа каждого месяца за первую половину месяца и 09 числа месяца  следующего за расчетным сумма заработной платы за вторую половину.

5.6. Заработная плата выплачивается Работодателем путем перечисления  денежных средств на лицевые счета работников, открытые в учреждении банка.

         5.7. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат причитающихся работнику, несут ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ и Федеральными законами.

5.8.  В случае задержки выплаты заработной платы, на срок более 15 дней, против установленных настоящим Договором, работник имеет право, известив   в   письменной   форме   Работодателя,   приостановить   работу  до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине Работодателя, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.9. При направлении Работодателем  в  служебную командировку работника ему  гарантируется  сохранение места работы (должности),  и полного заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:  расходы на проезд;  расходы по найму жилого помещения;  дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), ст. 167,  ст. 168 ТК РФ.

5.10. Стороны пришли к соглашению:

Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с ТК РФ, а также:

- в связи с выходом на пенсию, в размере 3000 (три тысячи) рублей;

- в связи с Юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) – 1000 (одна тысяча) рублей. При совпадении юбилейной даты с выходом на пенсию выплаты будут производиться по одному из пунктов, имеющих большее значение.

Профком обязуется оказывать материальную помощь членам профсоюза:

- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, сестра, брат) – 500 (пятьсот) рублей;

- в связи с несчастным случаем, повлекшим за собой долгое лечение и приобретение дорогостоящих лекарств – 1000 (одна тысяча) рублей;

- семье работника, в случае его смерти, в размере 1000 (одна тысяча) рублей;

- в связи с уходом на пенсию, в размере 1000 (одна тысяча) рублей;

- в связи с трудным материальным положением, в случае временной потери работы, длительной нетрудоспособности, болезни пенсионерам – от 500 рублей;

- с Днем рождения, производить материальное вознаграждение в связи с памятными датами в жизни (50, 55, 60, 65, 70 лет) за счет средств профсоюзной организации, сумма вознаграждения определяется на основании Положения;

- поощрять профсоюзных активистов, уполномоченных, членов комиссии по охране труда за активную работу – от 500 рублей.

**6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

        6.1. Директор МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

6.2. Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на заведующих структурных подразделений.

6.3. Представитель трудового коллектива может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.4. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

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

6.6. Работодатель обеспечивает ознакомление работников МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики с требованиями охраны труда посредством проведения инструктажей по охране труда: вводный, первичный, повторный, целевой, внеочередной и ежегодно проводить обучение и проверку знаний по охране труда   работников    МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики.

**7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

          7.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ, Работодатель оказывает материальную  помощь на приобретение медикаментов и оплату дополнительных медицинских услуг рекомендованных медицинским учреждением. Затраты подтверждаются копией документов, по которым были осуществлены финансовые расходы. Однако размер материальной помощи не превысит МРОТ на дату обращения, установленный  Правительством РФ.

**8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ПРОФКОМА УЧРЕЖДЕНИЯ**

8.1. Работодатель и Профком МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ.

8.2.  Профком представляет и защищает права и интересы работников МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики  по  вопросам  индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений.

8.3.    В    целях    создания    условий    для    успешной    деятельности рабочего коллективаи его выборного органа - Профкома, Работодатель гарантирует:

-  соблюдать права Профкома,  установленные законодательством и настоящим Договором;

-   не   препятствовать   Профкому  посещать  рабочие места, на которых работают работники;

- представлять Профкому по его запросу письменную информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному с Работодателем перечню;

-  безвозмездно предоставлять Профкому помещение, как для работы, так и для проведения собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников Учреждения месте;

- предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства и услуги связи;

-   совместно   с   Профкомом   расследовать   все   несчастные случаи, происшедшие в Учреждении в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и законодательством.

8.4. Профком МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики:

- содействует     эффективной     работе     МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики;

- содействует   укреплению   трудовой   дисциплины,    соблюдению работниками   МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики   Правил   внутреннего   трудового   распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей;

-  принимает   исчерпывающие  меры   по  разрешению  коллективных трудовых споров;

- не выступает инициатором акций протеста и крайней меры  - забастовок по вопросам,  включенных  в  настоящий Договор,  при своевременном  и полном выполнении их.

**9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания или со дня, установленного коллективным договором, и действует в течение всего периода. Срок действия  коллективного  договора не может превышать трех лет (ч.1 ст.43 ТК РФ).

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

9.3. Коллективный договор продолжает или прекращает действовать при наступлении некоторых обстоятельств, которые определены трудовым законодательством  (часть 4,5,6,7,8 ст. 43 ТК РФ).

9.4. Порядок подписания коллективного договора сторонами:

- от  Работодателя  коллективный договор подписывает директор МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики;

- от имени работников коллективный договор подписывает Профком МБУ «Централизованная клубная система» Чебоксарского района Чувашской Республики.

9.5. При структурной перестройке в Учреждении, в целях необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

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

9.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Профкомом до сведения работников в течение 3 рабочих дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом оформлен в бумажном варианте.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.10. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством  РФ.

9.11. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду: Министерство труда и социальной защиты Чувашской Республики в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.