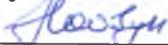


От работодателя
«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУ РТ «МАХ»
/Ондар Б-Д. В./
_____ 2022 г.



От работников
«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Совета
трудоого коллектива


/Ноозун О. Х./
« ____ » _____ 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Республики Тыва

«Международная Академия «Хоомей»

с 01.11.2022 по 01.11.2025 годы

Прошел уведомительную регистрацию

Министерство труда и социальной
политики Республики Тыва

Регистрационный № _____
« ____ » _____ 20__ г.

(ФИО, должность, подпись лица,
проводившего регистрацию)

г. Кызыл, 2022 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Республики Тыва «Международная Академия «Хоомей»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключён между работниками и работодателем в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса РФ в государственном бюджетном учреждении Республики Тыва «Международная Академия «Хоомей» (далее – ГБУ РТ «МАХ», Академия).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

1.2.1. **ГБУ РТ «МАХ»** в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя **директора Ондара Бады-Доржу Владимировича** (далее – Работодатель);

1.2.2. **Ноозун Оюмаа Хуралбаевна** - начальник учебно-методического отдела и архивного фонда, является председателем Совета трудового коллектива ГБУ РТ «МАХ», защищающая их интересы при подведении коллективных договоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. (далее – Председатель).

1.3. Работодатель признаёт Ноозун О. Х. начальника учебно-методического отдела и архивного фонда как единственного представителя работников учреждения, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ.

1.4. Предметом 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, определённым Сторонами.

1.5. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трёх лет с 01 ноября 2022 года по 01 ноября 2025 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Стороны, заключившие Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путём переговоров.

Договор заключён полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Работодателя;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

Договор заключён в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством и Договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учётом мнения Председателя. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и Договором.

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективный контракт).

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения)

- 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. Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, указанным в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя в семенной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 1 пункта 2.5 настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективный контракт).

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения)

- 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. Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, указанным в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя в семенной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 1 пункта 2.5 настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже

среднего заработка по прежней работе.

2.6. Работники имеют право на повышение квалификации. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1. соглашение сторон;
2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника;
4. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
9. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
10. нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца до возможного массового высвобождения работников представлять работникам или их представителю 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.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста, за два года до пенсии;
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.10. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. одинокие

при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности — трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств работодателя разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятие открывшихся вакансий.

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, 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;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 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;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Понедельник - четверг - 9.00-18.00 час

Неполный рабочий день (пятница) - 9.00-13.00 час

Перерыв для отдыха и питания - с 13.00 час. до 14.00 час.

3.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;

3.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Также Работодатель может установить неполный рабочий день любому сотруднику по его желанию.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.2. Перерыв на обед - 1 час.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней.

4.5. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы в ГБУ РТ «МАХ»

4.6. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника - 7 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 7 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 дней;
- для участия в похоронах родных и близких - 5 дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата (по тарифным ставкам и окладам, надбавки, доплаты компенсирующего и стимулирующего характера, премии), установленные соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации с учетом размеров районного коэффициента, процентной надбавки за работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях включаются в состав расходов на оплату труда, и относится на себестоимости продукции, работ и услуг в соответствии законодательством.

5.2. Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается трудовым договором.

5.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры утверждаются коллективным договором, локальными актами учреждения. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника;

5.6. Премииальные выплаты выплачиваются работникам учреждения по итогам работы за месяц квартал, полугодие, год, как в процентном отношении, так и в абсолютных величинах в соответствии с локальными нормативными актами учреждений при наличии финансовых средств.

5.7. При отсутствии или недостатке соответствующих средств, руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке, с учетом мнения работников

5.8. Работодатель обязуется не производить оплату труда в неденежной форме.

5.9. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца путём перечисления через банк на электронную банковскую карту работника.

5.10. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последние двенадцать календарных месяцев.

5.11. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

6.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.4. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает причиненный вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ.

7.2. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом представляет работников к награждению Почетной грамотой Министерства культуры и туризма Республики Тыва, Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры.

7.3. Работодатель за особые заслуги перед обществом и государством

представляет работников предприятия к государственным наградам.

7.4. Работодатель совместно с представительным органом при наличии средств осуществляет единовременную материальную помощь работникам:

- 1) при увольнении работника, вышедшего на пенсию с данного предприятия и проработавшего на предприятии: женщины 15 лет и мужчины 20 лет в размере 1 Минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- 2) по состоянию здоровья работника учреждения (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.);
- 3) по случаю смерти близкого родственника - 1 МРОТ,
- 4) по случаю рождения ребенка;
- 4) по случаю стихийного бедствия (пожар, наводнение), кражи, несчастного случая в быту и т.д.
- 5) в связи с тяжелым материальным и финансовым положением работника.
- 6) в связи с особыми обстоятельствами по ходатайству профкома и т.д.

7.5. Работодатель выплачивает при наличии средств денежную премию в размере должностного оклада к юбилейным датам работников (20 лет и далее каждые 5 лет), руководителям творческих коллективов за руководство коллективом (10 лет и далее каждые 5 лет).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. 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.

8.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

8.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

печатью _____

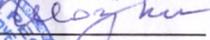
11

главный специали
Ч.Ю. Шахматов



лист

ст по кадрам ГБУ РТ «МАХ»



2022 г.

