**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.97г. № 89-ОЗ и территориально – отраслевым соглашением между заместителем главы администрации Тогучинского района Новосибирской области, Тогучинской районной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры и Советом работодателей работников культуры Тогучинского района (зарегистрировано в отделе труда администрации Тогучинского района, регистрационный № 64/22 от 30.03.2022). Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сфера действия коллективного договора:

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюз (в письменном виде) представлять их интересы по коллективному договору.

1.3. Стороны коллективного договора:

Сторонами настоящего коллективного договора МКУК «Лебедевский КДЦ» являются:

Директор учреждения Шмакова Елена Александровна, именуемая далее работодатель и работники организации (далее – работники) в лице председателя профсоюзного комитета Несяевой Елены Викторовны.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует до 09.01.2026.

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

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

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны могут начать переговоры о заключении нового или продления прежнего.

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

1.5. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;

- по привлечению работников к сверхурочным работам;

- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- по разделению рабочего дня на части;

- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;

- по установлению дополнительных отпусков работникам;

- по утверждению графика отпусков;

- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;

- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по введению и применению систем нормирования труда;

-по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;

- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;

- по утверждению инструкций по охране труда для работников;

- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- по составлению графиков сменности работников.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для Работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением обязательных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

### Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда.

**3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет.

3.2. Работодатель обязуется:

3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия профсоюзного комитета.

3.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.5. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Представлять работникам, подлежащим высвобождению, 4 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

* лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
* проработавшие в учреждении более 10 лет.

3.8. Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со статьями 373 и 374 ТК РФ;

3.9. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев.

3.10. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается так же работникам при увольнении по состоянию здоровья и в связи с призывом на военную службу.

3.11. Работодатель, при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей, вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

**4. Режим труда и отдыха**

Работодатель и профком договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 36 часов в неделю. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Рабочий день накануне праздничного и выходного дня сокращен на 1 час (Ст.95 ТК РФ).

4.3 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

4.4. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (Отпуск, превышающий 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменен денежной компенсацией (ст. 126 ТКРФ).

4.5. Работникам предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск:

- в связи с рождением ребенка - 2 календарных дня;

- в связи с вступлением в брак работника или его детей ­­- 3 дня;

- при праздновании юбилея -2 дня;

- в связи со смертью близких родственников -3 дня;

- в связи с переездом -2 дня;

- первый день занятий для родителей учеников начальной школы.

4.6. Работнику, на основании письменного заявления, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст.128 ТК).

4.7. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска, предусмотренные ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

4.8. Работникам предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (ст.256 ТК РФ).

4.9. Родителям, имеющим ребенка - инвалида, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц за счет средств фонда социального страхования.

4.10. Работники, имеющие инвалидность, кроме основного ежегодного отпуска 30 календарных дней, предусмотренные ст.23 Закона № 181-ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в РФ», имеют право на дополнительные отпуска без сохранения денежного содержания до 60 суток (абз. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ, Письмо Роструда от 16.04.2014 № ПГ/3387-6-1).

**5. Оплата труда и нормирование**

5.1 Условия оплаты труда работников МКУК «Лебедевский КДЦ» устанавливаются Федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации и Постановлениями правительства РФ, нормативными правовыми актами Новосибирской области, Постановлениями, Распоряжениями администрации Лебедевского сельсовета и настоящим коллективным договором.

5.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются Положением об оплате труда с учетом мнения Профсоюзного комитета (может являться приложением к коллективному договору).

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего нормы труда, (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. За 1 день до срока выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=7F69DAA61BA6E5524F3CC638F078DDC8AA8959750EF523DF9290F8EB484E8C59E5F87D54FA8A7524293B2CFB225B667CBC2D3CA9667Aj6kCD) ТК РФ.

5.4.Размеры и условия оплаты труда работников МКУК «Лебедевский КДЦ» устанавливаются и определяются положением об оплате труда работников МКУК «Лебедевский КДЦ» (Приложение № 4)

5.5. Размер и условия оплаты труда руководителя МКУК «Лебедевский КДЦ» устанавливаются и определяются положением об оплате труда руководителя МКУК «Лебедевский КДЦ» (Приложение № 8).

5.6. Оплата труда всех работников учреждения включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, с учетом районного коэффициента.

5.7. Оплата труда работников учреждения определяется эффективным контрактом между руководителем учреждения и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

5.8. Выплата заработной платы работникам МКУК «Лебедевский КДЦ» производится не реже чем, каждые полмесяца: аванс 15 числа, окончательный расчет 30 числа каждого месяца.

5.9. Условия оплаты труда при невыполнении норм труда, должностных обязанностей, времени простоя установлено положением об оплате труда работников КДЦ.

5.10. Штатное расписание составляется на каждый новый календарный год не позднее 15 декабря текущего года, а также в случае производственной необходимости, согласовывается с учредителем и начальником отдела культуры Тогучинского района Новосибирской области, утверждается приказом директора КДЦ.

5.11 При применении систем нормирования труда, определяемых работодателем, пересмотр норм труда производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

**6. Условия и охрана труда.**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний определяется Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда .При формировании мероприятий следует руководствоваться перечнем мероприятий, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению их уровней» и результатами специальной оценки условий труда

6.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования

6.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда.

6.5. Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6. Организовать проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.7. Проводить контроль над состоянием условий охраны труда в организации и выполнением соглашения по охране труда.

6.8. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.10. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии законодательством о специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков на рабочих местах, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

6.12. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.13. Предоставлять работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.13. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха – день вакцинирования и последующий за ним день».

6.14. Обеспечить расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.15. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- избранных уполномоченных лиц по охране труда обучить по специальной программе в учебных центрах по охране труда с сохранением среднего заработка;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

6.16. Регулярно информировать работников о состоянии охраны труда, о выполнении соглашения по охране труда.

6.17. Осуществлять контроль, и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм (микроповреждений).*. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15.09.2021г №632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»)*

6.18. Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда (ст.209 ТК РФ).

6.19. Проводить не реже одного раза в три года идентификацию опасностей и определения профессиональных рисков в учреждении статья 214 и 218 ТК РФ

Работник обязан:

6.20.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.21.Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.22.Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.23. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.24. Незамедлительно извещать руководителя, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.25. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

**7. Социальные гарантии и льготы**

Работодатель и профсоюз договорились:

7.1 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.2. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и заработке работающих в Социальный Фонд России.

7.3.Профсоюзный комитет осуществляет контроль над предоставлением в Социальный Фонд России индивидуальных сведений о работниках организации.

7.4.Специалистам МКУК «Лебедевский КДЦ», постоянно проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилого помещения и (или) коммунальных услуг. Перечень должностей специалистов определен Постановлением администрации Новосибирской области от 16.06.2005 № 35 и Законом Новосибирской области от 06.12.2013 N 380-ОЗ «О порядке и условиях предоставления компенсаций расходов на оплату жилого помещения и (или) коммунальных услуг отдельным категориям граждан, проживающих на территории Новосибирской области».

### Раздел 8. Социальное страхование

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- сохраняет за работниками - членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный Фонд России;

- своевременно представляет в Социальный Фонд России достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный Фонд России.

- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров,

**9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется до 5 часов в месяц для выполнения профсоюзной работы.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1%.

9.6. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

9.8. Профсоюзный комитет (председатель и члены профсоюза) осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

**10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

10.1. 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.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

10.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение одного года.

10.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

**11. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и**

**ответственность сторон за его реализацию**

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

11.2. После подписания коллективного договора работодатель 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.

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

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

11.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении условий коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

Список подразделений КДЦ, на которые распространяется действие коллективного договора:

1. СДК с. Лебедево

2. Киноустановка СДК с. Лебедево

3. СДК с. Дергоусово