**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КУЛЬТУРНО – СПОРТИВНЫЙ ЦЕНТР СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ВАХОВСК»**

 **(МКУ «КСЦ сельского поселения Ваховск»)**

с 27.04. 2017 по 26.04.2020 годы

**От работодателя: От работников:**

Директор МКУ Представитель трудового

«КСЦ сельского поселения коллектива МКУ «КСЦ

Ваховск» сельского поселения

 Ваховск»

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

 (подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

27.04.2017г. 27.04.2017г.

М. П.

1. **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении

« Культурно - спортивный центр сельского поселения Ваховск» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице их представителя – заведующего хозяйством СДК с. Охтеурье **Сибиряковой Елены Валерьяновны,**

работодатель в лице его представителя – директора **Тарасовой Ларисы Геннадьевны.**

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

 Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами - 27.04.2017г.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) положение о социальной защищенности работников;

4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

5) положение об охране труда работников учреждения;

6) другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива:

1) учет мнения (по согласованию) трудового коллектива;

2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

3) 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;

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

5) участие в разработке и принятии коллективного договора;

6) другие формы.

**II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

 2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

**III. Профессиональная подготовка,**

**переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 2-х работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае высвобождения работников Учреждения и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов Управления культуры, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

**IV. Высвобождение работников**

**и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и другие категории работников.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), утверждаемыми работодателем с учетом мнения трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени в Учреждении не более 40 часов в неделю.

5.1.3. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Устанавливается режим рабочего времени – пятидневная неделя с двумя выходными днями – в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы, утвержденным на год.

5.1.6. Устанавливается ненормированный рабочий день следующим категориям работников:

1) руководителю;

2) заместителю руководителя;

3) художественным руководителям;

4) специалистам, занимающим 1 ставку по основному месту работы.

5.1.7. Привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, с письменного согласия работника и представления на выбор работника на оплату в 2-х кратном размере или по желанию работника, работавшего 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.

5.1.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами Внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по приказу работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

1) 28 календарных дней для всех работников;

2) дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём согласно п.5.1.6. настоящего договора в количестве **8** календарных дней (Приложение № 5);

3) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней в связи с работой в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

4) при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.2.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

 Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ.

 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2.3. Предоставляет оплачиваемые отпуска в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, аспирантуре; работникам, совмещающим работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.2.4. Оплачивает один раз в году проезд работникам, которые обучаются по заочной форме обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, к месту нахождения соответствующего учреждения и обратно.

5.2.5. Имеет право предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

1) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;

2) работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, получающим второе и последующее образование.

5.2.6. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном Учреждении. Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время года и в соответствии с утвержденным руководителем графиком отпусков.

5.2.7. Обеспечивает предоставление гарантий при расторжении трудового договора с работником в случае сокращения численности или штатов и ликвидации Учреждения в размере, предусмотренным действующим законодательством.

5.2.8. Обеспечивает соблюдение требований, предусмотренных законодательством по охране труда.

**VI. Дополнительные трудовые и**

**социально-бытовые льготы**

6.1. Выплата премий производится в соответствии с разработанным Положением о порядке применения компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Руководителю и работникам Учреждения выплачивается пособие за счет средств фонда оплаты труда в случае рождения ребенка, в связи с вступлением в первый брак, наступлением юбилейной даты, при уходе на пенсию, в связи со смертью работника или родственников работника. Размер и условия выплат устанавливаются решением Совета депутатов поселения от 04.03.2009 № 40, с изменениями от 19.07.2013г. № 212 (Приложение № 3).

6.3. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

6.4. Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.5. Основанием для выплаты материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний является приказ руководителя Учреждения о предоставлении отпуска и материальной помощи на профилактику заболеваний.

6.6. В случае разделения очередного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.8. Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией Учреждения по основной занимаемой должности.

6.9. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

6.10. Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

6.11. Материальная помощь не выплачивается:

1) работникам, принятым на работу по совместительству;

 2) работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

3) работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

6.12. Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний производится за счет средств, предусмотренных сметой Учреждения на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств Учреждения по фонду оплаты труда.

6.13. Дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы устанавливаются на основании постановлений главы сельского поселения Ваховск и решений Думы сельского поселения Ваховск.

**VII. Оплата и нормирование труда**

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента труда и социальной защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 05.09.2008 № 439-р «О методических рекомендациях по введению в государственных бюджетных учреждения автономного округа систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки», на основе «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год», утверждённые решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 25.12.2013 года, протокол № 11.

7.1.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утверждённых приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

7.1.3. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям устанавливается в зависимости от разряда выполняемых работ.

7.1.4. Срок выплаты первой части заработной платы (аванс) 22 числа текущего месяца, второй части заработной платы 7 числа, следующего за расчетным месяцем.

7.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 2) и включает в себя:

1) оклад;

2) стимулирующие выплаты;

3) компенсационные выплаты;

4) социальные выплаты;

5) иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.1.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

1) при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

2) при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

3) при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы. (ст.234 ТК РФ).

7.2.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленной Учредителем.

7.2.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

**VIII. Гарантии и компенсации.**

8.1. Стороны договорились, что работодатель:

8.1.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, выделений ссуд на его приобретение (строительство).

8.1.3. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.313-327 ТК РФ), в соответствии с Решением Совета депутатов поселения от 24.04.2009г № 48, с изменениями от 02.07.2015г № 91, от 20.10.2016г № 163 (Приложение № 4).

8.1.4. Работнику, финансируемому из бюджета поселения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчёта не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

8.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику, финансируемому из бюджета поселения, только по основному месту работы.

**IX. Охрана труда и здоровья**

9.1.Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить здоровье и безопасные условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, нормам техники безопасности.

9.1.2. Проводить совместные обследования состояния охраны труда и соблюдения правил безопасной работы, анализирует условия труда и вырабатывает предложения по их улучшению.

9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмами выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало творческого сезона – 01 сентября.

9.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

9.1.6. Обеспечивать обязательное медицинское страхование всех работающих по трудовому договору в соответствии с федеральным законом.

9.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

9.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

9.1.9. В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

**X. Контроль за выполнением коллективного договора**

**Ответственность сторон**

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.1.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Перечень должностей МКУ «КСЦ сельского поселения Ваховск», для которых определен ненормированный рабочий день**

1. Директор учреждения - 8 календарных дня;
2. Заместитель директора – 8 календарных дня;
3. Художественный руководитель – 8 календарных дня;
4. Методист – 8 календарных дня;
5. Инструктор – методист – 8 календарных дня;
6. Руководитель клуба по интересам – 8 календарных дня;
7. Инспектор по кадрам – 8 календарных дня;
8. Бухгалтер – 8 календарных дня.