

Республика Дагестан
Государственное бюджетное учреждение «Государственный
ансамбль танца народов Кавказа «Молодость Дагестана»

Коллективный договор
на 2025-2027гг.

От работодателя:

от работника :

Директор:

ГБУ Госансамбль «Молодость
Дагестана»

Хангереев А.З.



Председатель первичной
профсоюзной организации

ГБУ Госансамбль «Молодость Дагестана»

Н.М.Гасанова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Центре занятости по труду городского округа «город Хасавюрт»

Регистрационный № 351 от « 09 » 01 2025г

/Директор государственного казенного
Учреждения Республики Дагестан
Центр занятости по труду в
Муниципальном образовании
«город Хасавюрт»



А.Н. Гасанова

М.П.

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *ГБУ Госансамбле «Молодость Дагестана»* и заключаемым между его руководителем и работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются *ГБУ Госансамбль «Молодость Дагестана»*

в лице директора Хангереева Айдемира Зулумхановича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и первичная профсоюзная организация *ГБУ Госансамбль «Молодость Дагестана»* в лице ее представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее ППО) Гасановой Наиды Мавлетовны именуемой в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности организации, стабильности и эффективности ее работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации (далее РФ), иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.3.2. В части обязательств профсоюзного комитета - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности работы, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым соглашениями.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 01.01.2025 года.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии с должностными обязанностями, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором).

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора хранящегося у работодателя. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается специалистом общего отдела работодателя и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Категории работников определенные ст.59 ТК РФ, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с участием профсоюзного комитета (ст.59 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим труда и отдыха предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневным с двумя выходными днями), продолжительность ежедневной работы, время начала и

окончания работы, режим работы, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников **ГБУ Госансамбле «Молодость Дагестана»**

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка **ГБУ Госансамбле «Молодость Дагестана»** утверждаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

3.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

3.7. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст. 93 ТК РФ, по их письменному заявлению.

3.8. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема (в случаях определенных законодательством), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца вносить об этом профсоюзный комитет. (ст. 74 ТК РФ).

3.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

3.10. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.11. Работодатель:

обязан на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до

четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

а так же в случаях:

- призыва детей работника на действительную или альтернативную службу до 3 календарных дней;
- в случае переезда 2 календарных дня;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по договорённости между работником и работодателем.

3.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и максимальным пределом не ограничиваются.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.15. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а инвалидов женщин, и имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры должностных окладов, повышающий коэффициент определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников **ГБУ Госансамбля «Молодость Дагестана»** Работодатель обязуется:

4.2. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты, задержанной суммы.

4.3. Выплату заработной платы работникам **ГБУ Госансамбле «Молодость Дагестана»** производить не менее двух раз в месяц (выплачивается аванс к каждому 15 числу и зарплата высшего проф 30-му числу месяца) согласно статье 136 Трудового Кодекса РФ.

4.4. Из фонда экономии оплаты труда учреждения **ГБУ Госансамбле «Молодость Дагестана»** работникам может быть выплачена материальная помощь. Решение и её размер принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника (предоставленного в течение 3-х месяцев с момента наступления события), с учётом мнения профсоюзного комитета. Материальная помощь предоставляется в следующих случаях:

- В связи с длительной болезнью в размере 1000 рублей;

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно согласованию с ИПЮ.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением заработной платы для поиска новой работы.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету работников культуры о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ). Согласно условиям Районного трехстороннего соглашения критерием массового высвобождения считается: ликвидация организации или сокращение численности или штата работников организации в количестве 10% и более от общего числа работающих в течении 30 календарных дней.

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

- Один из двух работников одной семьи;
- Лиц пред пенсионного возраста (2 года до пенсии);
- Работники, проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- Лица, в семье которых один из супругов имеет статус инвалида;