

1.6. Коллективный договор МАУК «Корсаковский ЦЭК» принимается на собрании работников, подписывается директором и представителем работников, вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 (трех) лет. По истечении установленного срока стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования центра, реорганизации центра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

1.8. При реорганизации центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

## **2. Трудовые отношения между работником и работодателем**

2.1. Трудовой договор с работниками заключается:

- на определенный срок;
- на срок выполнения определенной работы;
- на выполнение работ по совместительству.

2.2. Работодатель и работники центра обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных в законодательстве.

2.3. При приеме на работу новых работников работодатель знакомит их с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, условиями оплаты труда.

По просьбе работника работодатель обязан оказывать ему консультационную помощь при заключении трудового договора.

2.4 Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются приказом директора центра с учетом мнения работников.

2.5. Работники центра имеют право дополнительно заключать трудовые и договоры гражданско-правового характера как в центре, так и вне его в соответствии с действующим законодательством.

2.6. 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.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при: сокращении численности или штата работников; несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей,