


СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченный представитель трудового коллектива МБУДО «Десногорская ДХШ»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО «Десногорская ДХШ»

 К. В. Круглова

«01» 03 2021 г.

 Р. И. Широкова

2021 г.



Принят на общем собрании коллектива МБУДО «Десногорская ДХШ»

«01» 03 2021 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Десногорская детская художественная школа»
на период с 2021 по 2024 год**

г. Десногорск 2021

1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО «Десногорская ДХШ» (далее Учреждение), и устанавливает взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – в лице, уполномоченного в установленном порядке представителя, директора МБУДО «Десногорская ДХШ» Широковой Раисы Ивановны, действующий на основании Устава.

Работники – в лице, уполномоченного в установленном порядке представителя, преподавателя Кругловой Ксении Владимировны.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по условиям труда и его оплаты, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий.

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения и гарантирует защиту прав и интересов, как Работников, так и Работодателя.

1.4. При выполнении Коллективного договора Работодатель и Работники действуют на принципах равноправия сторон, уважения и учёта интересов, заинтересованности в договорных отношениях, соблюдения законов и нормативных правовых актов, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия на себя обязательств, а также реальности и обязательности исполнения, принятых обязательств.

Стороны обязуются осуществлять контроль над выполнением принятых обязательств через своих полномочных представителей, путем представления взаимной информации.

1.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой стороной в течение всего срока действия Коллективного договора. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3(трёх) лет. По истечении срока действия Коллективного договора, стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до 3(трёх) лет. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

В случае изменения формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3(трех) месяцев с момента перехода права собственности.

1.6. Основные права и обязанности Работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным нормативными требованиями и положениям настоящего Коллективного договора;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий и профессий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением;
- ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное и медицинское страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять возложенные на них должностные обязанности, согласно заключенному трудовому договору;
- выполнять распоряжения и приказы руководства как устные, так и письменные;
- соблюдать правила внутреннего распорядка и дисциплину труда;
- выполнять требования инструкций по безопасности и охране труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

1.7. Основные обязанности Работодателя.

1.7.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников инвентарем, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать работникам, в полном размере причитающуюся заработную плату в соответствии с их квалификацией, количеством и качеством труда в установленные сроки в соответствии с Коллективным договором, правилами трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля за выполнением положений коллективного договора;
- своевременно выполнять предписания государственных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах представителям работников;
- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, Коллективным договором и трудовыми договорами.

1.8. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, сохранение рабочих мест, повышением материального благополучия работников.

Для достижения этих целей Работодатель обязуется:

- обеспечить нормальную хозяйственно-экономическую деятельность школы;
- формировать и расходовать фонды в части, направленной на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;
- совместно с представителями работников разрабатывать и утверждать положения и нормативные акты:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение о доплатах и надбавках;
 - Положение о премировании и оказании материальной помощи;
 - Положение о стимулирующих выплатах;
 - Инструкции по охране труда;
 - Нормы выдачи спецодежды;
 - Нормы выдачи мыла;
 - Соглашение по охране труда;
 - График отпусков.

1.9. Работодатель обязуется совместно с представителями работников не реже одного раза в год проводить собрания трудового коллектива, на котором рассматривать итоги деятельности Учреждения и выполнение условий Коллективного договора.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме, который составляется 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, хранящемся у Работодателя.

2.3. Трудовой договор оформляется как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В трудовой договор с работниками кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных Работников.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х (трех) месяцев, а для руководителей учреждения и его заместителей 6-ти месяцев.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия Работника, без согласия Работника перевод допускается в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством РФ.

2.8. Перевод Работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата рассматриваются совместно с уполномоченным представителем трудового коллектива. По итогам совместных консультаций могут намечаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых Работников.

Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим договором.

2.10. Работодатель обязуется в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца, информировать Работников о предстоящем сокращении численности или штата работников. О возможном массовом высвобождении Работодатель информирует Работников, а также службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.11. О предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности или штата, Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работнику, получившему уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, по его заявлению и по договоренности с руководителем структурного подразделения предоставляется свободное время не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением оплаты труда.

2.12. Высвобождаемому Работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в Учреждении. Обязанность Работодателя по трудоустройству Работника, подлежащего сокращению, считается выполненной в том случае, когда при отсутствии работы по специальности, квалификации Работника, ему была предложена другая работа в Учреждении, от выполнения которой он отказался.

2.13. Стороны договорились, что преимущественное право на оставления на работе при сокращении штата или численности помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (лица, которым до выхода на пенсию по старости (в том числе досрочную) остается 5 и менее лет);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, ребенка инвалида до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- инвалиды детства, если они по состоянию здоровья могут продолжать работу;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, в семье которых один из её членов имеет статус безработного или пенсионера.

При любом экономическом состоянии Работодатель не увольняет следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

При увольнении Работника все записи, внесенные в его трудовую книжку, заверяются подписью Работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации или кадровой службы и подписью самого Работника. Запись об увольнении по собственному желанию производится без каких либо сокращений по пункту 3 статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

2.15. Работодатель обязуется за счет собственных средств один раз в 5 (пять) лет организовать работникам повышение квалификации.

2.16. Работодатель обязуется за счет собственных средств организовать проведение в установленные сроки периодического медицинского осмотра. Работодатель оставляет за собой

право не допускать к работе (отстранять от работы) лиц, не прошедших предварительный (периодический) медицинский осмотр.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время, время отдыха работников организации регулируется трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, расписание уроков, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Работодателем по согласованию уполномоченным представителем трудового коллектива.

3.2. Продолжительность рабочего времени в Учреждении составляет 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье; для преподавателей установлена шестидневная рабочая неделя с выходным днем в воскресенье. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а для преподавателей - расписанием учебных занятий. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Учебная нагрузка на учебный год преподавателям устанавливается не менее, чем за три месяца до его начала с учетом рекомендаций педагогического совета. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года, как правило, не допускается, за исключением случаев изменения учебных программ, уменьшения численности обучающихся.

3.3. Ненормированный рабочий день в Учреждении устанавливается для руководящих работников, для прочего персонала. Конкретный перечень работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, оговаривается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем является приложением к Коллективному договору.

3.4. Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть дистанционно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать дистанционно.

3.4.1. Работник, который работает дистанционно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber или WhatsApp.

3.4.2. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

3.4.3. В течение рабочего дня сотрудникам, которые работают дистанционно, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

3.5. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

3.7. Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с уполномоченным представителем трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. С графиком отпусков Работодатель знакомит работников под роспись. Работодатель обязуется известить работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала о времени начала отпуска.

3.8. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители, женщины, имеющие трех и более детей, любые работники при наличии у них путевок на лечение.

3.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней, преподавателям – 56 календарных дней. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней. Максимальная продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не может превышать 12(двенадцать) календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Работающим пенсионерам по старости предоставляется дополнительный отпуск до 14 календарных дней без сохранения заработной платы.

3.10. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 3 (три) дня;
- б) свадьбой детей – 3(три) дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 (три) дня;
- г) рождения ребенка – 3(три) дня.

Руководитель по заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы во всех вышеперечисленных случаях до 5 календарных дней.

3.11. Преподаватели, через 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 (одного) года

4. Оплата труда.

4.1. Стороны договорились, что Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с законом и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

Размеры доплат, надбавок, премий и выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мнения общего собрания работников Учреждения и закрепляются в нормативных локальных актах Учреждения.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, принимаются работодателем по согласованию с общим собранием работников.

При системе оплаты труда Работников Учреждения, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установления доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

4.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц с обязательной выдачей расчетных листков. Форму расчетного листка работодатель утверждает приказом по Учреждению. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.3. Работникам производятся доплаты:

- выходные, нерабочие праздничные дни – не менее, чем в двойном размере или предоставляется другой день отдыха (по желанию работника).

5. Охрана труда.

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности Учреждения. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагается на работодателя.

5.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

5.2.1. Выделять средства на мероприятия по охране труда;

5.2.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда согласно приложению;

5.2.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять не менее 0,2% суммы затрат;

5.2.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

5.2.5. Проводить инструктаж по охране труда для всех лиц, поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи;

5.2.6. Обеспечить обучение лиц руководящего персонала, а также лиц, поступающих на работу безопасным методам и приемам выполнения работ и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

5.2.7. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.8. Обеспечить работников в полном объеме спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом и моющими средствами согласно нормам;

5.2.9. Организовывать проведение периодических медицинских осмотров, диспансеризации работников. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые достигли 40 лет и более при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.2.10. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с уполномоченным представителем трудового коллектива.

5.2.11. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда.

5.3. Права и обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.4. Работодатель осуществляет анализ и сбор информации о состоянии экологической среды в учреждении.

5.5. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд, обязательное медицинское страхование.

6. Социальная защита молодежи

6.1. В целях более эффективного участия молодых работников и специалистов в работе и развитии Учреждения, обеспечения их занятости, усиления социальной защищенности молодых работников в Учреждении стороны коллективного договора договорились:

6.1.1. Создавать условия для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи формирование трудовых династий.

6.1.2. Создать Совет молодых специалистов, молодых работников.

6.1.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

6.1.4. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с трудовым законодательством.

6.1.5. Предоставлять работникам, одиноким родителям, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, дополнительный свободный день ежемесячно с сохранением заработной платы.

6.1.6. Предоставлять помимо льгот, предусмотренных законодательством о труде, один оплачиваемый день в месяц одиноким и многодетным матерям (3-е детей и более), женщинам, имеющим на иждивении детей-инвалидов в возрасте до 18 лет и беременным женщинам.

7. Заключительные положения.

7.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

7.2. 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.

7.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течении 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

7.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его в согласованные сроки, а также другие уполномоченные организации. В целях более действенного контроля исполнения принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий.

Стороны ежегодно (не реже одного раза) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

7.6. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет социальной защиты населения в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

7.7. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

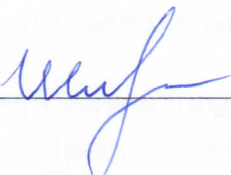
7.8. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются, то по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора, действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

7.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором под роспись.

7.10. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

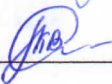
7.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От Работодателя:



Р.И. Широкова

От Работников:



К.В. Круглова