

ПРИНЯТ
Решением общего собрания работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр творчества» Тобольского района
протокол от 18.01.2016 № 01

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр творчества» Тобольского района
на 2016 – 2017 - 2018 гг.

Дата вступления
Коллективного договора в силу
с «26» января 2016 г.

Срок действия Коллективного
договора 3 года
до «25» января 2019 г.

Подписи сторон:

От работодателя:

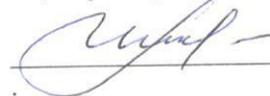


Директор МАУ ДО «Центр творчества»
Тобольского района

М.П. _____ Директор Голяшкова Т.А.

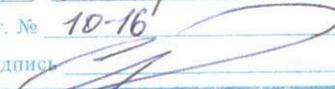
От работников:

Совет трудового коллектива работников МАУ ДО
«Центр творчества» Тобольского района

 / Рюот И.О./

Работающих 17 чел.

г. Тобольск, 2016 г.

Департамент труда и занятости населения Тюменской области
Коллективный договор зарегистрирован
« <u>22</u> » <u>января</u> 20 <u>16</u> г.
Пер. № <u>10-16</u>
Подпись 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр творчества» Тобольского района (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 социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и не может ухудшить положение работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МАУ ДО «Центр творчества» Тобольского района Голяшковой Татьяны Александровны;

- работники Учреждения в лице их представителя – Роот Ирины Олеговны.

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

Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет до принятия нового коллективного договора (либо с даты, указанной в Договоре по соглашению сторон). Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.7. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников

Учреждения.

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

1.13. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- консультации с работодателем по вопросам принятия нормативных локальных актов.

1.14. Для реализации положений коллективного договора работодатель обязуется согласовать с советом трудового коллектива следующие локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Положение о распределении 25% фонда стимулирования;
- Положения о доплатах и надбавках;
- И другие локальные нормативные акты.

2. 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 положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также системой оплаты труда и 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 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 определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки штатных педагогических работников в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других условий работы.

2.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Объем учебной нагрузки педагогического работника, условия ее выполнения оговариваются в трудовом договоре и могут быть изменены сторонами с письменного согласия работника.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, финансированием, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях (семестрах).

2.7. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

В связи с производственной необходимостью работодатель вправе привлекать педагогических работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с согласия работников. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый финансовый год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, 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.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, и настоящим коллективным договором.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения и мнения профкома.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. Командировочные расходы оплачиваются:

- если командировка составляет более суток, оплачивается в следующем размере –100,00 руб.

3.3.5. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических

работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000 №1908, и по её результатам устанавливать работникам оплату труда, соответствующую полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о ликвидации учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) или о сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или 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. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.1.3. Увольнение членов совета трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения совета трудового коллектива (ст.82 ТК РФ). Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней заработной платы.

4.1.4. При появлении вакансий 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 педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Уволенным 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 лиц, добросовестно работавших в нем ранее и уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. 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), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для женщин работающих в сельской местности продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1)

5.1.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

5.1.6. В случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ, работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива может привлекать работников к сверхурочным работам только с их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, активированные дни и дни карантина, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.1.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учётом мнения профкома 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.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Директору Центра, заместителю, методистам, педагогам дополнительного образования устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня (основание: статья 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724). Сотрудникам, работающим в учреждении на основном месте работы, ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью в зависимости от стажа работы в учреждении:

- От 1 до 5 лет – 3 рабочих дня
- От 5 до 10 лет – 5 рабочих дней
- От 10 до 20 лет – 8 рабочих дней
- Более 20 лет – 12 рабочих дней

На основании распоряжения Главы объединенного муниципального района от 02.06.2004 г. № 6 «О дополнительных днях отпуска водителям» установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве восьми календарных дней.

При отсутствии листов временной нетрудоспособности за период работы, за который предоставляется очередной оплачиваемый отпуск, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

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 педагогического работника может быть заменена денежной компенсацией с учётом ограничений, предусмотренных в ст. 126 ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Исходя из имеющихся средств учреждения, предоставлять работникам Учреждения социальный оплачиваемый отпуск:

- на бракосочетание работника, впервые вступающего в брак, - 3 дня;
- отцу, в связи с рождением ребенка - 1 день;
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60) - 1 день;
- на похороны близких родственников - 3 дня;

5.2.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- день окончания школы для родителей выпускников - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на копку картофеля - 1 день.
- и иные непредвиденные случаи (количество дней согласовывается с руководством и советом трудового коллектива).

5.2.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.5. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Нормирование труда работников Учреждения осуществляется администрацией в соответствии с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе

штатного расписания, утвержденного руководителем, в рамках выделенного финансирования.

6.3. Заработная плата работникам учреждения выплачивается 2 раза в месяц в денежной форме: с 1 по 5 число – заработная плата за отработанный месяц, 15 числа – аванс за текущий месяц, путем перечисления на СКС (ПАО «Запсибкомбанк»).

6.4. На основании Положения об оплате труда производить следующие дополнительные выплаты:

-ежемесячные доплаты за нагрудный знак в размере 10% от оклада;

-единовременного вознаграждения штатным работникам по достижении пенсионного возраста, при условии работы в Учреждений не менее 5 лет, в размере 25 000 рублей, при наличии финансирования на дополнительные выплаты.

6.5. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, среднюю заработную плату.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.3. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных Учреждениях.

7.1.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет работодателя.

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

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

8.1.6. С учетом мнения совета трудового коллектива разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

8.1.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить совета трудового коллектива.

8.1.9. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.10. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров работников.

9. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

9.2. Стороны совместно:

- разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора;

- осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год;

- рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- 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.

9.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут

ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.

Ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

Уполномоченный представитель
Работодателя – директор МАУ ДО
«ЦТ»

_____ Голяшкова Т.А.

Уполномоченный представитель
работников

_____ Роот И.О.