

Изменения
в коллективный договор
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования спортивная школа "Витязь"
муниципального образования
Крымский район

Правила внутреннего распорядка в новой редакции
(приложение №1)

Дополнительные гарантии и компенсации,
предоставляемые работникам (раздел 8) исключить.

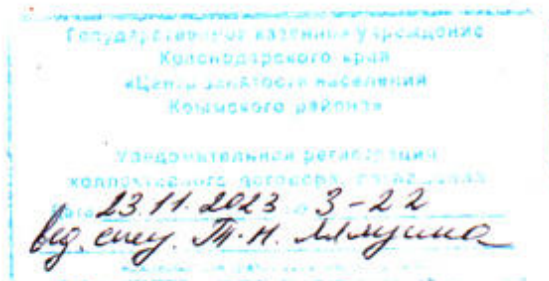
Директор МБУ ДО СШ
"Витязь"



В.Г. Андреев
"13.11.2023" 2023г.

Представитель трудового
коллектива

Д.К. Казиханов
"13.11.2023" 2023г.



Изменение к коллективному
договору от 24.02.2022, № 3-22

Т.К. Казиханов

Директор
МБУ ДО СШ "Витязь"

Представитель трудового
коллектива тренер - преподаватель



В.Г. Андреев

" 21 " ноября 2023г.

 Д.К. Казихзанов
" 21 " ноября 2023г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБУ СШ ДО «Витязь» МО Крымский район, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Андреева Владимира Георгиевича и работники организации в лице «Представителя трудового коллектива» Казиханова Дадаша Казихановича.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения «Представителя трудового коллектива». Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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, которые установлены законодательством РФ;

– предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством

выполненной работы;

– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих 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 трудовых прав, свобод и законных интересов;

– участие в управлении организацией;

– ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своего «Представителя», 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, установленном законодательством РФ;

– возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору) учреждения;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

– незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

– вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять «Представителю» работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления «Представителя» работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанному лицу;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать занимающихся, тренеров, работников питанием во время проведения учебно-тренировочных сборов во время выезда на календарные игры;
- обеспечивать деятельность МБУ ДО СШ «Витязь», согласно «Программы спортивной подготовки футбол» (Приложение к Коллективному договору № 2);
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

– исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

- организация труда, содержание штата учреждения, содержание материально-технической базы;
- организация и проведение тренировочных мероприятий по футболу;
- организация и проведение восстановительных мероприятий по футболу;
- организация и проведение селекционного отбора спортсменов в целях формирования команд;
- научно-методическое обеспечение;
- обеспечение спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем;
- обеспечение оборудованием и инвентарем для проведения медико-восстановительных мероприятий;
- обеспечение фармакологическими, восстановительными средствами, витаминами и белково-глюкозными препаратами, медикаментами общего лечебного назначения, перевязочными средствами и другими медицинскими препаратами;
- медико-биологический, медицинский, антидопинговый контроль;
- обеспечение автотранспортом;
- организация и проведение тренировочных мероприятий по футболу детско-юношеских команд;
- обеспечение участия детско-юношеских команд по футболу во Всероссийских Турнирах, Кубках и Чемпионатах по футболу, Федерации футбола Краснодарского края и Крымского района;
- обеспечение судейства и инспектирования в ходе участия детско-юношеских команд во Всероссийских Турнирах, Кубках и Чемпионатах по футболу;
- обеспечение уплаты заявочных взносов для детско-юношеских команд.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не превышающий 5 лет.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке от 1 до 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций и их заместителей – 6 месяцев, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае, предусмотренном статьей 72.2 Трудового кодекса Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель может проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, при наличии у учебного заведения Лицензии на образовательную деятельность, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять «Представителю трудового коллектива» проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация «Представителю трудового коллектива», а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. Создать (выделить) квотируемое рабочее место при приеме на работу инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий, указанных в Законе края № 231-КЗ. Провести специальную оценку условий труда на квотируемых рабочих местах и соблюдать условия труда по результатам проведенной специальной оценки.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в МБУ ДО СШ «Витязь» не может превышать 40 часов в неделю, а тренеров согласно утвержденного индивидуального расписания тренировочных занятий по программе спортивной подготовки.

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Начало работы (смены) в 8 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день - 8 час. 00 мин.;

- накануне выходных дней – 7 час. 00 мин.;

- накануне нерабочих праздничных дней – 7 час. 00 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день – 0 час. 48 мин.;

- накануне выходных дней - 0 час. 48 мин.;

- накануне нерабочих праздничных дней – 0 час. 48 мин.;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день - 17 час. 00 мин.;

- накануне выходных дней - 16 час. 00 мин.;

- накануне нерабочих праздничных дней - 16 час. 00 мин.;

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, согласно Приложения № 1 к коллективному договору.

Порядок работы вахтеров (сторожей) и уборщиков служебных помещений согласно графика разработанного заместителем директора и утвержденного руководителем учреждения.

График сменности доводится до сведения дежурного персонала, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.2. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения «Представителя» работников данного учреждения. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 48 минут.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем приказами.

4.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

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

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае регистрации брака – до 5 календарных дней; (ст. 128 ТК РФ)

- смертью родственников (родителей, супругов, детей) – до 5 календарных дней; (ст. 128 ТК РФ)

- работникам в случае рождения ребенка- до 5 календарных дней.(ст. 128 ТК РФ)

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему 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 – продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2. В учреждении устанавливается повременная система оплаты труда. Всем Работникам учреждения заработная плата устанавливается согласно «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта». Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы в размере, предусмотренном законодательством РФ.

5.3. В размер минимальной заработной платы включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

5.4. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников МБУ СШ «Витязь».

5.5. При наличии финансовых возможностей предприятия Работодатель индексирует размер заработной платы в связи с ростом потребительских цен в регионе.

5.6. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

5.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца 25-го и окончательный расчет 10-го числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) перечислением на зарплатную карту.

5.9. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения (статья 140 ТК РФ).

5.11. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 месяцев предшествующих отпуску.

5.12. В случае если сумма среднего заработка оказывается ниже суммы заработной платы, которая была начислена работнику исходя из текущих условий оплаты его труда в периоде, когда он был направлен в командировку, такому работнику помимо сохраняемого со ст. 167 Трудового кодекса РФ среднего заработка производится доплата до величины заработной платы, которая была начислена ему за время командировки в случае, если бы он не был направлен в данную командировку.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. В соответствии с действующим законодательством и «Положением об охране труда» (Приложение № 3 к Коллективному договору) учреждение обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

6.2. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении.

6.4. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

6.5. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их

периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.6. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Работники:

6.7. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и «Положением об охране труда» требований в области охраны труда.

6.8. В учреждении создается комиссия по охране труда.

6.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.10. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

7.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей согласно законодательству РФ.

8. (исключен)

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон.

Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется специальной комиссией.

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст.ст.5.28-5.31 Кодекса Административных правонарушений.

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива.

9.2. По истечении установленного срока действия коллективного договора стороны могут пролонгировать коллективный договор не более 3-х лет.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже чем 2 раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников и предоставляют информацию о выполнении коллективного договора в орган по труду за 1 полугодие до 01 июля и за год до 15 февраля текущего года.

Лица, представляющие Работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

9.4. Представитель трудового коллектива содействует Работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

9.5. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

пронумеровано и скреплено
печатью

№ 16 (шестьнадцать) листов


В.Г. Андреев

