

Председатель
Совета трудового коллектива

Директор
Государственного казённого
общеобразовательного учреждения
Свердловской области «Каменск-
Уральская школа, реализующая
адаптированные основные
общеобразовательные программы»

 /Т.В. Гнеушева

Протокол № 1 от «03» сентября 2020 г.



/О.Н. Меренкова

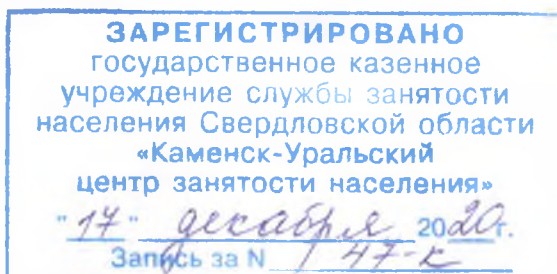
«16» ноября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2023 годы

Государственного казённого общеобразовательного учреждения
Свердловской области «Каменск - Уральская школа, реализующая
адаптированные основные общеобразовательные программы»
(ГКОУ СО «Каменск - Уральская школа»)

Утвержден на собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от «16» ноября 2020 г.



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел	Наименование	№ стр.
Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Трудовые отношения	3-5
Раздел 3	Трудовой договор. Обеспечение занятости	5-6
Раздел 4	Рабочее время и время отдыха	6-8
Раздел 5	Оплата труда	8
Раздел 6	Условия и охрана труда	8-10
Раздел 7	Социальные гарантии.	10
Раздел 8	Гарантии деятельности Совета трудового коллектива	10-11
Раздел 9	Разрешение трудовых споров	11
Раздел 10	Заключительные положения	11
Приложение 1	Правила внутреннего трудового распорядка Государственного казённого общеобразовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»	12-31
Приложение 2	Положение по оплате труда работников Государственного казённого общеобразовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»	32-94
Приложение 3	Соглашение по охране труда Государственного казённого общеобразовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»	95-97

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице директора образовательного учреждения, действующего на основании Устава и Работники государственного казённого общеобразовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» в лице их представителя – Председателя Совета трудового коллектива, действующего на основании протокола об избрании Председателя.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников государственного казённого общеобразовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (ст.43 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации учреждения в форме преобразования, смены типа учреждения, изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. Права и обязанности сторон Коллективного договора регламентируются действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором и являются обязательными для сторон.

1.8. Работодатель обязуется направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями на уведомительную регистрацию в центр занятости (ст. 50 ТК РФ).

1.9. Работники обязуются, в случае выполнения условий коллективного договора работодателем, не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения.

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством РФ.

2.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

2.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.1.7. Иные права, установленные ст. 22 Трудового кодекса РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.2.6. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.7. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.8. Обеспечивать работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе средствами индивидуальной защиты за счет средств бюджетного финансирования.

2.2.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором (аванс – 22 числа текущего месяца, заработную плату – 7 числа месяца, следующего за расчетным). При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

2.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников, исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2.9. Соблюдать требования Федерального закона «О персональных данных» от 27.07.2006 года № 152-ФЗ и иных законов и нормативных правовых актов в сфере защиты персональных данных работников.

2.3. Работник имеет право на:

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством РФ.

2.3.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.5. 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.

2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.7. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.3.8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.3.9. Защиту своих персональных данных всеми не запрещенными законом способами

2.3.10. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.

2.3.11. Иные права, предусмотренные ст. 21 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать личность и права друг друга.

Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

3.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

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

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости 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.

3.6. 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 обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.7. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, устанавливаются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 ТК РФ.

3.8. 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.

3.9. В случае сокращения численности или штата работников Работодатель действует в соответствии с действующим законодательством РФ (Трудовым кодексом РФ, Законом РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2016) "О занятости населения в Российской Федерации", Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 г. №99 и др.).

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

- предпенсионного возраста;
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- инвалиды по общему заболеванию.

3.10. 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.

3.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.12. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.1.2. Обеспечить работнику возможность приема пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

4.1.3. Установить продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

4.1.4. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

- по случаю вступления в брак близких родственников – до 3 дней;
- для медицинского обследования в случае заболевания – до 5 дней;
- матерям, имеющим детей-первоклассников и выпускников - 1 день;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- в связи с неожиданным тяжелым заболеванием близкого родственника – до 5 дней.

4.2.4. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска (дни отдыха в каникулярное время):

- сотрудникам ОУ, принимающим участие в ГИА – до 2 календарных дней за один экзамен;
- председателю Совета трудового коллектива - 2 календарных дня.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается из действующих нормативно-правовых актов, к которым относятся:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон Свердловской области от 20 июля 2015 года N 94-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области",
- Постановление Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области";
- Федеральный Закон № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. N 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 514-Д от 10.11.2016 года (с изменениями от 26.12.2016 №667-Д) «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

5.2. Стороны договорились устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению об оплате труда работников (Приложение №2) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5.3. Работодатель своевременно знакомит работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.4. Работодатель производит оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.5. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работодатель производит в соответствии с действующим законодательством.

5.6. За работу с вредными условиями труда производится доплата.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Приложение №3). Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.1.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из коллектива работников и создавать комиссию по охране труда.

6.1.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

6.2.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.2.3. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

6.2.4. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

6.2.5. Провести специальную оценку условий труда в отношении условий труда работников учреждения в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ. СОУТ проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.2.6. Предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- доплату к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно итогов проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.2.8. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.2.9. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.3. Совет трудового коллектива обязуется:

6.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.3.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.3.4. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.4.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.4.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

7.1. При наличии экономии финансов на оплату труда работникам, проработавшим в учреждении не менее 1 года оказывается материальную помощь:

- на погребение близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) в размере до 3000 рублей;

- в связи с трудным материальным положением по ходатайству коллектива школы до 2000 рублей;

- к юбилейной дате (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) до 3000 рублей;

- частичная компенсация материального ущерба, нанесенного работнику школы в связи с пожаром, в размере до 10000 рублей (в зависимости от степени ущерба);

- обострения тяжелых или хронических заболеваний, на реабилитацию после перенесенного тяжелого заболевания сотрудников школы, а также детей, находящихся на его иждивении, в размере до 2000 рублей.

Раздел 8. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.1.2. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников учреждения в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива согласно Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.2.2. По запросу предоставлять Совету трудового коллектива информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.2.3. Беспрепятственно допускать представителей Совета трудового коллектива во все подразделения учреждения, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.4. Предоставлять бесплатно в распоряжение Совета трудового коллектива помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.3. Совет трудового коллектива обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3.2. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.3.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.

8.3.4. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.3.5. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (один раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор.

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

10.4. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.5. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

10.6. Настоящий коллективный договор со всеми приложениями действует с «16» ноября 2020 года по «15» ноября 2023 года.

От работодателя: _____  Меренкова О.Н.

От работников: _____  Гнеушева Т.В.