

**Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа Дзержинского района»**

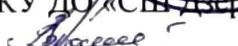
**Коллективный договор
между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа Дзержинского района»
на 2023-2026 годы
(новая редакция)**

От работодателя:
Директор МКУ ДО «СШ Дзержинского района»

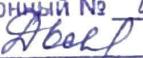

И.В. Сильбицкая

От работников:

Представитель от трудового коллектива
МКУ ДО «СШ Дзержинского района»

 А.В. Mashkovtsev

Принято
Общим собранием работников
МКУ ДО «СШ Дзержинского района»
протокол № 02 от 21 апреля 2023г.

Администрация (исполнительно-распорядительный орган) Муниципального района "ДЗЕРЖИНСКИЙ РАЙОН"
Зарегистрирован "27" 04 2023 г.
Регистрационный № 07-23 19
Подпись  тел. 3-64-62

г. Кондрово
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа Дзержинского района» (далее по тексту - учреждение).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора.
- работники учреждения в лице их представителя – представитель от трудового коллектива.

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

1.4. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора под роспись после его подписания. Представитель от трудового коллектива, а также администрация школы обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме присоединения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.8. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников в установленном законом порядке. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

1.13. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения представителя от трудового коллектива в порядке, установленном трудовым законодательством, если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем от трудового коллектива. Изменения и

дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения Общего собрания работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по 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.

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками строятся на основе трудовых договоров. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.59 ТК РФ)

2.4. В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющего неотъемлемой частью трудового договора.

2.5. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки устанавливается в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта; тренерам-преподавателям спортивно-оздоровительного этапа согласно дополнительной общеразвивающей программе по виду спорта.

Объем учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя оговаривается в трудовом договоре. В случае, когда объем учебно-тренировочной нагрузки не оговорен в трудовом договоре, тренер-преподаватель считается принятый на тот объем нагрузки, который установлен в приказе директором при приеме на работу.

2.6. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебно-тренировочного года возможно по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп, по

результатам внутреннего контроля (в случае «отсева» обучающихся, являющегося причиной для закрытия групп, при не укомплектовании группы в сроки установленные приказом);

- временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);

- восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.7. В течение учебно-тренировочного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях.

2.8. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.9. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.12. Трудовые отношения между работодателем и работниками могут строится на основе трудового договора на дистанционную работу (гл. 49.1).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны договорились о том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в рабочее и нерабочее время с сохранением заработанной платы.

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

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в аккредитованных учреждениях высшего, среднего образования в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю учреждения.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя от трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

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.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, имеют категории работников, предусмотренные статьей 179 ТК РФ.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения» (ст.91 ТК РФ), расписанием учебно-тренировочных занятий, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них локальными актами и приказами учреждения.

5.2. Тренеры-преподаватели работают в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий.

5.2.1. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учетом количества часов по учебным планам, образовательным программам, должностной инструкции, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, приказом.

5.2.2. Норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям.

5.2.3. В рабочее время тренеров-преподавателей включается: проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий.

5.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа основного и обслуживающего персонала, устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается инструктору-методисту.

5.3.2. Продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю устанавливается медицинскому работнику.

5.4. В учреждении устанавливается ненормированный рабочий день для: директора, заместителей директора, главного бухгалтера.

5.5. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, кормящей женщины;
- по просьбе 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, выданном в установленном порядке.

5.6. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.113 ТК РФ) и по производственной необходимости с согласия работника.

Работа в выходной и праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.7. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе.

5.8. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней, на основании личного заявления работника.

5.10.3. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с положением «Об отраслевой системе оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений спортивной направленности Муниципального района «Дзержинский район».

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- базовых окладов по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.3. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников учреждения и включает в себя:

- базовый оклад (ставка) работников, который устанавливается на основании размера базовых окладов по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням;
- выплаты по повышающим коэффициентам к базовому окладу по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней, устанавливаемых на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Увеличение базового оклада на величину повышающих коэффициентов образует должностной оклад работника, который учитывается при начислении стимулирующих выплат;
- выплаты стимулирующего характера.

6.4. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к базовым окладам, ставкам и иные выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.7. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

6.8. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

6.9. Размер заработной платы пересматривается:

- при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Оплату за работу в ночное время производить в размере 35% (ст. 154 ТК РФ).

6.10.2. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей (ст. 163 ТК РФ).

6.10.3. Извещать работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца (ст. 162-163 ТК РФ).

6.10.4. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку (суточные, проезд, наем жилья, ст. 168 ТК РФ)

6.10.5. Освобождать от работы сотрудников, сдавших кровь и ее компоненты, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ).

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились о том, что работодатель:

7.1. Предоставляет равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.

7.2. Выплачивает женщинам (или другим работникам учреждения, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за детьми до достижения ими 3-летнего возраста, ежемесячную компенсационную выплату в размере, предусмотренном законодательством РФ.

7.3. Предоставляет в бесплатное пользование находящиеся на балансе объекты спортивно-оздоровительного назначения для работников учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель обязуется создать безопасные условия труда.

8.1. Работодатель обязуется обеспечить (статья 214 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смыывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.2. Работник обязуется (статья 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя: о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда; о каждом известном ему несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования.

IX. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

9.1. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.2. 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.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 10
Ресурс листов

Директор МКУ ДО «СШ Дзержинского
района»

И.В.Альбицкая

