

Утверждено на собрании  
Трудового коллектива  
протокол № 7 от  
« 14 » октября 2016 года.

## Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей Центр научно-технического  
творчества детей и юношества «Техноград» на 2016-2019 гг.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО ЦНТТДиО «Техноград».
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), 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 профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, городским соглашением между администрацией городского округа г. Воронеж и Воронежским Обкомом профсоюза работников народного образования и науки.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице представителя СМК Нечаевой Виктории Викторовны и работодателя, представленного в лице директора учреждения Меркуловой Галины Александровны.
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения или расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия.
- 1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 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 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.
- 1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.15 Общим собранием утверждаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

1.15.1 Правила внутреннего трудового распорядка;

1.15.2 Положение об оплате труда работников;

1.15.3 Соглашение об охране труда;

1.15.4 Положение о размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера.

1.15.5 Этический кодекс педагогов.

1.15.6 О защите персональных данных.

1.15.7 Положение о внутреннем контроле.

1.15.8 Положение об аттестации рабочих мест.

1.16 Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников (ст.372 ТК РФ), не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

1.17 Общее собрание трудового коллектива является формой самоуправления учреждения. (ст.53 ТК РФ). Трудовой коллектив имеет право :

1.17.1 на учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором.

1.17.2 на проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

1.17.3 на получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;  
-обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;

1.17.4 на участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.17.5 и иные формы, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, учредительными документами Учреждения, коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения

1.18 Администрация учреждения информирует трудовой коллектив о расходах денежных средств, поступающих от учредителя на укрепление учебно-материальной базы, проведение текущего и капитального ремонта, а также денежных средств, поступающих из других источников; об использовании стимулирующего фонда.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, уставом учреждения. Содержание трудового договора, ухудшающее положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а

также отраслевым, городским и настоящим коллективным договором является не действительным.

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, а также в случае, если должность в штатном расписании является расчётной и зависит от ресурсной обеспеченности, от количества принятых обучающихся, распределения учебной нагрузки и других подобных факторов.

2.4 Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5 В соответствии с п.66 Типового положения об учреждениях дополнительного образования детей, объем учебной нагрузки (нормируемой части рабочего времени) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

2.6 Объем учебной нагрузки педагогического работника в размере одной ставки и меньше, оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7 Учебная нагрузка педагогов на новый учебный год, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8 При установлении педагогам учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и направление работы объединения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения количества учащихся в группе и как следствие - сокращения количества учебных групп. Объем учебной нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10 Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения на указанный период, другим педагогам.

2.11 Учебная нагрузка на выходные дни может планироваться в связи с организационными условиями обеспечения учебного процесса в учреждениях дополнительного образования детей. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни может планироваться в связи с производственной необходимостью.

2.12 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, указанной в Трудовом договоре возможны только на

основании приказа руководителя учреждения с обязательным заключением дополнительного соглашения к Трудовому договору:

2.12.1 по взаимному согласию сторон;

2.12.2 по инициативе работодателя в случаях восстановления на работе педагога ранее выполнявшего эту учебную нагрузку и (или) возвращения на работу женщины, прерванный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска. В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13 Изменение существенных условий трудового договора допускается по инициативе работодателя (ст.73 ТК РФ), как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работы без изменения трудовой функции работника работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, 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.

2.14 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 и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.15 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**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

Работодатель обязуется:

- 3.3 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников МБУДО ЦНТТДиЮ «Техноград» в разрезе специальностей и направленностей образовательных программ.
- 3.4 Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.
- 3.5 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, при наличии средств по смете расходов, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.6 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе высшее профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, при наличии средств. Финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д..
- 3.7 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

Продлевать действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случае наличия задолженности по заработной плате, возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

- 4.1 Уведомлять работника 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 (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.

- 4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется 1 день в неделю или несколько часов в день для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3 При сдаче в аренду неиспользованных помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

Стороны договорились, что:

- 4.4 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, также имеют следующие лица; лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-ти лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-ти лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.5 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сохранении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.6 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди в учреждении на получение жилья, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных детских дошкольных учреждений (и др. дополнительные гарантии).
- 4.7 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения ст. 91 ТК РФ (приложение № 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения и по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2 Методисты, педагоги дополнительного образования, педагоги организаторы работают по шестидневной рабочей неделе, остальной персонал поработает по пятидневной рабочей неделе.
- 5.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Нормируемая часть рабочего времени педагогов дополнительного образования (учебная нагрузка) составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Для административно-хозяйственного персонала продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.
- 5.4 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, на основании заключённого трудового договора.

5.5 Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

5.5.1 по соглашению между работником и работодателем;

5.5.2 по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6 Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерыва между занятиями. При наличии таких перерывов педагогам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда (приложение № 1). Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7 Ненормируемую часть рабочего времени педагога дополнительного образования - часы, свободные от проведения занятий и дежурств, участие в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседаниях педагогического совета, родительских собраниях и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.17 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 Уставом учреждения.

5.18 Для работников, работающих по шестидневной рабочей неделе, выходной день устанавливается в воскресенье, для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходные дни устанавливаются в субботу и воскресенье. Для педагогов дополнительного образования выходной день предоставляется на основании расписания учебных занятий (ст. 111 ТК РФ). В период каникул (осенних, зимних и весенних) выходной день педагогам предоставляется по скользящему графику поочередно каждой группе.

5.19 Время перерыва для отдыха и питания, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2).

## **6 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ**

ТРУДА Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании федеральных, региональных и муниципальных нормативных документов по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.2 Оплата труда работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера, и выплат стимулирующего характера.

6.3 Должностные оклады работников устанавливаются на основании решения Воронежской городской Думы.

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

6.5 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 и 5 числа текущего месяца. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней,



работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до её выплаты.

6.6 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 1) и Положением о размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера (приложение № 4) включают в себя:

6.6.1 оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с действующим законодательством;

6.6.2 доплаты:

- за совмещение профессий,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- за особые условия и специальный режим работы.

6.6.3. выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию,
- надбавка за выслугу лет,
- надбавка за интенсивность и специальный режим работы,
- надбавка за наличие учёной степени,
- надбавка за звание,
- персональная надбавка

6.7 Работодатель обязуется:

6.7.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.7.2 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, заработную плату в полном размере, из-за невыполнения настоящего трудового договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет учреждение.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Работодатель:

7.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2 Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуды в приобретении строительства.

7.3 При наличии фонда экономии оплаты труда работникам учреждения может оказываться:

- материальная помощь при рождении ребенка, в связи с переездом на новое место жительства, для проводов детей в армию, на похороны близких родственников, в случае свадьбы работника и т.д.

- единовременное пособие к юбилейным датам (в размере оклада), к профессиональным праздникам.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

8.1 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).

8.2 Провести в учреждении специальную оценку рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома с последующей сертификацией.

8.3 В составе аттестационной комиссии учреждения включать членов комиссии по охране труда.

8.4 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, оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счет учреждения.

8.6 Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.8 На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения (ст.220 ТК РФ).

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

8.10 В случае отказа работником от работы при возникновении опасности для его жизни и

здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11 На каждое рабочее место разработать и утвердить инструкции по охране труда, (ст.212 ТК РФ).

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

8.13 Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.14 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

8.15 Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16 Оказывать содействие техническим инспекторам труда, работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда применять меры к их устранению.

8.17 Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.18 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.19 Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## 9. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

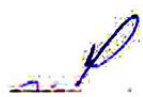
- 9.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней после подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2 Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3 Осуществляют контроль над реализацией плана по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
- 9.4 Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.
- 9.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные средства устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками экстремальных меры их разрешения.
- 9.6 В случае нарушения или невыполнения положений коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 9.7 Настоящий коллективный договор действует с даты его подписания.
- 9.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора ведутся за 3-6 месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

От  
Представит  
коллекти

  
Печаяева В.В.

директор МБУДО

«Тех



«14» октября 2016 г.

Текст документа, который в основном нечитаем из-за бледности и перевернутого изображения. Видны лишь отдельные слова и фразы, такие как "Итого", "подпись", "печать".



Пронумеровано, прошито,  
скреплено печатью  
*Л. Меркулова*  
Директор МБУДО ЦНТТДиО «Техноград»  
Меркулова Г. А.

один экземпляр на руки поименно  
коллективного договора *Л. —*