

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор Муниципального казенного учреждения дополнительного образования детей «Атагайская школа искусств


 А.И. Аганова

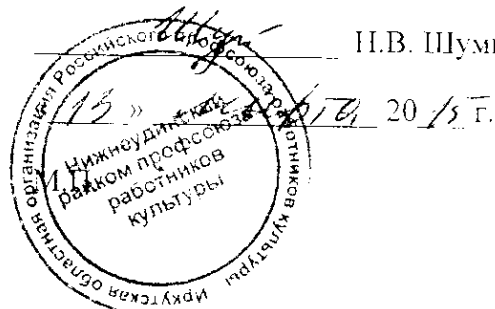
«13» марта 2015 г.

М.П.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ

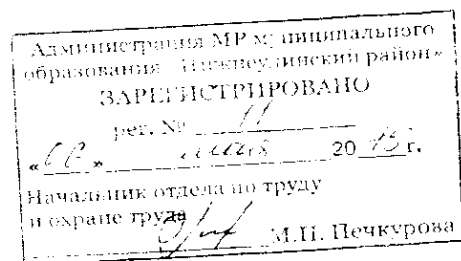
Председатель профсоюзного комитета Нижнеудинского райкома профсоюза работников культуры

 Н.В. Шумилова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения дополнительного образования детей «Атагайская школа искусств»
НА 2015-2018 ГОДЫ



Утвержден
на общем собрании работников учреждения

«13» января 2015 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении дополнительного образования детей «Атагайская школа искусств» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работники Учреждения в лице Председателя профсоюзного комитета Нижнеудинского райкома профсоюза работников культуры **Шумиловой Надежды Валентиновны** (далее - Работники) и Работодатель в лице директора **Агаповой Анны Петровны** (далее - Работодатель).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:
Работодатель обязуется:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- 2) предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 4) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- 5) создавать условия для профессионального и личного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;
- 6) учитывать мнение Профкома;
- 7) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 8) обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 9) не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- 10) обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 11) осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 12) возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- 13) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профком как представитель Работников обязуется:

- 1) способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- 2) нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- 3) добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- 4) контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- 5) в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- 1) полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) способствовать повышению эффективности и улучшению качества работы сотрудников;
- 6) бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- 7) незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- 8) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда, гарантий, компенсаций и нормирования труда стороны договорились:

2.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2. Устанавливать Работникам оклады и надбавки за руководство, квалификационную категорию (квалификационный уровень, класс) в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования детей «Атагайская школа искусств» действующим в учреждении (далее – Положение об оплате труда).

Оклад, установленный педагогическому работнику за норму часов преподавательской работы в неделю, выплачивается с учетом выполнения им другой работы, входящей в должностные обязанности педагогического работника в соответствии с утвержденной ЕТКС квалификационной характеристикой.

2.3. Производить оплату труда Работников с применением следующих выплат компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда:

- 1) выплата молодым специалистам в первые три года работы;
- 2) выплата за работу с вредными и опасными условиями труда;
- 3) выплата за работу в ночное время, выходные и праздничные дни.

2.4. Производить Работникам выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам Муниципального казенного учреждения дополнительного образования детей «Атагайская школа искусств» действующим в учреждении (далее – Положение о стимулирующих выплатах).

2.4. Производить оценку эффективности деятельности работников учреждения, при принятии решения об установлении им выплат стимулирующего характера только с применением коллективных процедур путем создания комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия).

2.5. Обеспечить Работникам учреждения возможность ознакомиться с решением комиссии об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.5. Предусмотреть в фонде стимулирующих выплат Работникам, средства для оказания материальной помощи Работникам на условиях и в размерах в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

2.6. Осуществлять оплату труда Работников с применением районного коэффициента в размере 1,3 и процентной надбавки к заработной плате за работу в тяжелых районах Иркутской области в соответствии с действующим законодательством.

2.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размерах определенных соглашением сторон трудового договора.

2.8. Выплачивать Работнику не реже чем каждые полмесяца заработную плату путем перечисления денежных средств на счет Работника в банке в следующие сроки: 30 числа текущего месяца (аванс), 15 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за предшествующий месяц). При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.9. Производить индексацию заработной платы Работников в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда с целью повышения уровня реального содержания заработной платы.

2.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

2.11. Соблюдать процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК) в случае внесения изменений в Положение об оплате труда и Положение о стимулирующих выплатах.

2.12. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с получением образования (только по основному месту работы);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при обязательном социальном страховании.

Перечень гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей учреждения, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор.

2.13. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

2.14. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно - заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и

размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173–177 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. При нарушении работодателем установленного срока оплаты отпуска, причитающегося работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.17. Не могут предусматриваться выплаты работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации),

2.18. Время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время урока, не состоявшегося по причинам, не зависящим от преподавателя (концертмейстера) и работодателя (пропуск урока учеником (группой)), оплачивается в полном объеме.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.19. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

2.20. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.21. Производить внеочередной пересмотр норм труда по результатам аттестации рабочих мест.

2.22. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.4. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса РФ.

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета Нижнеудинского райкома профсоюза работников культуры (далее – профсоюзный комитет).

Профсоюзный комитет обязуется:

- 1) представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;
- 2) способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины;
- 3) представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;
- 4) содействовать реализации прав, основанных на коллективном договоре;
- 5) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;
- 6) принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Используемые термины:

1) Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

2) Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.2. Рабочее время и время отдыха работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

К рабочему времени педагогического работника, помимо часов преподавательской работы, относится выполнение им другой работы, входящей в должностные обязанности педагогического работника в соответствии с утвержденной ЕТКС квалификационной характеристикой.

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (Статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения или по соглашению между работниками и работодателем.

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

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора учреждения.

4.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (56 календарных дней педагогическим работникам) в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск педагогических работников планируется преимущественно на каникулярные периоды.

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- 1) безопасность работников при эксплуатации оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в учреждении инструментов и материалов;
- 2) создание и функционирование системы управления охраной труда;

- 3) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 4) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 5) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 7) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 8) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 9) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 10) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 11) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение 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, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- 12) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 13) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 14) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 15) беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 5) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- 17) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 18) ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 19) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- 1) соблюдать требования охраны труда;
- 2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

5.4. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

6. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

6.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

6.3. Работодатель обязуется предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

6.4. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств от каждой стороны могут быть назначены ответственные за выполнение конкретных мероприятий Договора лица.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель обязан подать на уведомительную регистрацию в отдел по труду и охране труда администрации муниципального района муниципального образования "Нижеудинский район".

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (секции, отдела представительства и иного обособленного структурного подразделения).

7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами.