

375А/1

Врадишев

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
“Котовская основная школа”

на 2020 - 2022 годы

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
«25» февраля 2020г.  
протокол № 1

От работодателя:	От работников:
<p>Директор МБОУ МБОУ Котовской ОШ</p>  <p><i>И.С. Баранова</i> /И.С. Баранова/ «02» марта 2020 г.</p>	<p>Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ Котовской ОШ</p> <p><i>Н.А. Садовникова</i> /Н.А. Садовникова/ «02» марта 2020г</p>

с. Котовка,  
2020г.

Министерство социальной политики  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Дата 24 «04» 2020 г. № 48/20-02

*С. С. Садовникова*  
(подпись) (отсутствие замечаний)

Заместитель министра  
(должность)

*С. С. Садовникова* 1  
(подпись) (ФИО)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА .....	3
Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА.....	4
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	4
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	5
Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	6
Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ .....	10
Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА.....	11
Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	11
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	12

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Котовская основная школа» Ардатовского муниципального района Нижегородской области (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения Барановой Ирины Сергеевны.

Работники в лице Садовниковой Надежды Алексеевны, председателя профкома.

3. Договор является единым для учреждения, включая филиал Размазлейскую основную школу.

4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

## **Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА**

6. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

7. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы».

8. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Ардатовского муниципального района.

9. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

10. Заработная плата выплачивается работнику 1 и 15 числа, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

11. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

12. Работники учреждения дают согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

13. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

### **Раздел 3. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

14. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

15. Объем работы (учебная нагрузка) педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничен.

16. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

17. В субботу количество часов учебной (преподавательской) работы должно быть не более пяти.

18. Для работников учреждения, за исключением сторожей, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Во избежание «окон» у обучающихся учреждение должно регулировать расписание занятий

19. В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, профсоюзный комитет организации работников учреждения путем подписания настоящего договора выразила согласие на привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в следующих случаях:

-дежурство по учреждению.

Отдельного согласия по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется.

20. Явка работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки определяется следующим образом:

*дается для примера*

при времени выезда с 20.00 до 23.59 – работник работает полный рабочий день с оплатой в одинарном размере и предоставлением ему дополнительного дня отдыха (при этом средний дневной заработок в соответствии со статьями 139, 167 Трудового кодекса Российской Федерации за работником также сохраняется);

при времени выезда с 16.00 до 19.59 – работник работает первую половину дня с оплатой в двойном размере без предоставления ему дополнительного времени отдыха;

при времени выезда ранее 15.59 – работник не работает;

при времени приезда до 2.00 – работник работает полный рабочий день с оплатой в одинарном размере и предоставлением ему дополнительного дня отдыха;

при времени приезда до 10.00 – работник работает вторую половину дня (4 часа) с оплатой в двойном размере без предоставления ему дополнительного времени отдыха;

при времени приезда после 10.00 – работник не работает.

## **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

21. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

22. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами Ардатовского муниципального района.

23. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проведением сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

## **Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

24. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

25. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

26. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

27. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

28. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

в ситуациях, перечисленных в пункте 27 настоящего договора;

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

29. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет:

#### **вариант № 1**

12 месяцев – для педагога-библиотекаря, преподавателя-организатора основ безопасности

жизнедеятельности, старшего воспитателя, учителя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога;

8 месяцев – для воспитателя, методиста, педагога-психолога, старшего педагога дополнительного образования, старшего тренера-преподавателя;

6 месяцев – для педагога дополнительного образования, педагога-организатора,

социального педагога, тренера-преподавателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, старшего вожатого.

#### **вариант № 2**

12 месяцев – для старшего воспитателя, социального педагога, педагога-организатора,

старшего вожатого, педагога-библиотекаря, методиста, преподавателя-организатора основ

безопасности жизнедеятельности, воспитателя, учителя, педагога дополнительного образования,

старшего педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя;

8 месяцев – для музыкального руководителя, инструктора по физической культуре;

6 месяцев – для педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда.

30. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

31. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

32. Допускается разделение длительного отпуска на две части, при этом одна из частей не может быть менее 40 процентов продолжительности длительного отпуска.

33. В случае разделения длительного отпуска на части допускается использование второй части длительного отпуска в очередном учебном году. При неиспользовании работником второй части длительного отпуска в очередном учебном году работник теряет право на предоставление этой части длительного отпуска.

34. Не допускается уход в длительный отпуск более 10 процентов работников, занимающих должности преподавателей, педагогов дополнительного образования, воспитателей, старших воспитателей.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

35. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

36. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

37. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

38. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

39. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели.

В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлинённому оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

40. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);

замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;

работник осуществляет образовательную деятельность в классах, являются выпускными.

## **Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

41. В пределах финансовых возможностей учреждение осуществляет: добровольное медицинское страхование; полную/частичную оплату лечения в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях) не чаще одного раза в три года.

42. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

43. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного

жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Ардатовского муниципального района.

44. Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами Ардатовского муниципального района, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

45. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 3000 рублей;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и послеоперационного периода – 3000 рублей;

смерти близкого родственника – не менее 4000 рублей;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 4000 рублей;

при рождении первого ребенка – не менее 2000 рублей;

при рождении второго ребенка – не менее 3000 рублей;

при рождении третьего и последующего ребенка – не менее 5000 рублей;

при поступлении ребенка в первый класс – 2000 рублей;

в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 3000 рублей;

к профессиональным праздникам – не менее 1000 рублей;

к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – не менее 3000 рублей;

к праздничным датам – не менее 500 рублей;

46. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

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

48. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

49. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;

проработавшие в учреждении более 15 лет;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

50. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

51. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

52. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

53. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших в учреждении свыше 10 лет, – 20 процентов среднего месячного заработка;

от 5 до 10 лет – 10 процентов среднего месячного заработка.

54. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

55. В связи с изменениями в трудовом законодательстве с 1 января 2020 года основная информация о трудовой деятельности работника и трудовом стаже будет формироваться в электронном виде. Согласно статье 66 Трудового кодекса Российской Федерации это информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом, информация.

## **Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА**

56. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

57. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

58. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

59. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

60. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

61. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников 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 5 человек.

#### **Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

62. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

63. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

64. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

65. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социальноэкономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

66. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

## **Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

67. Договор вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до 31 декабря 2023 года.

68. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

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

70. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

71. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников –председатель профкома.

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

73. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.