

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа Черноголовка»
(МАУ СШ «Черноголовка»)
на 2019-2021 годы

Представитель работодателя -

руководитель или
уполномоченное им лицо

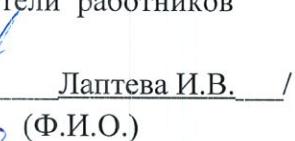
 / 
(подпись) (Ф.И.О.)

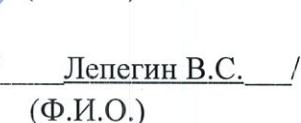


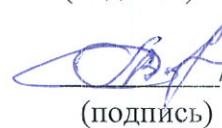
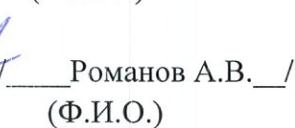
(наименование должности)

"01" мая 2019.

Представители работников

 / 
(подпись) Лаптева И.В. /
(Ф.И.О.)

 / 
(подпись) Лепегин В.С. /
(Ф.И.О.)

 / 
(подпись) Романов А.В. /
(Ф.И.О.)

"01" мая 2019 г.

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Спортивная школа «Черноголовска» (МАУ СШ «Черноголовка»).

1.1 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения – Совет трудового коллектива;
- работодатель в лице его представителя - директора.

1.2 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

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

1.6. 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.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

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

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о премировании работников.

1.15. Формы участия работников в управлении учреждением:

- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, 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;
- учет мнения трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором.

II. Трудовой договор

2.1. 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, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, республиканским, городским соглашениями, 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 (ч.1 ст.59 ТК РФ), либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или ~~условий~~ ее выполнения (ч.2 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.

К обязательным условиям трудового договора относятся объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации (ст. 57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющего неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебно-тренировочной нагрузки устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

Верхний предел тренировочной нагрузки устанавливается программой спортивной подготовки в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Объем нагрузки тренерско-педагогического состава определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации.

Работодатель должен уведомить тренерско-педагогический состав, до ухода в очередной отпуск об их предварительной учебной нагрузке на новый учебный год.

2.6. Уменьшение или увеличение нагрузки тренера и тренера-преподавателя в течение учебного года возможно по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества учебных групп;
- временного увеличения объема 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 работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращение на работу педагога, прервавшего длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы.

2.7. В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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 (ст.74, 162 ТК РФ).

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.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, 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).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- в случае направления работника для повышения квалификации - сохранять за ~~занятым~~ место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- 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, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю учреждения;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять Трудовой коллектив 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 (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. Увольнение членов Трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1ч.1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ), производиться с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. ТК РФ, имеют:
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии, в том числе досрочной), проработавших в данном учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсаций предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

- 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 штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения» (ст.91 ТК РФ).

5.2. Для руководящих работников, инструкторов-методистов, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов неделю.

5.3. Продолжительность рабочей недели педагогических работников составляет 36 часов.

5.4. Продолжительность рабочей недели:

5.4.1. тренеров-преподавателей составляет 36 часов. Из них:

- нормированная часть – учебная (преподавательская) работа, установленная учебным планом школы;

- ненормированная часть – время, необходимое для выполнения должностных обязанностей тренера-преподавателя: воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися и их родителями.

5.4.2. тренеров составляет 40 часов. Из них:

- нормированная часть – тренерская работа, установленная учебным планом школы;
- ненормированная часть – время, необходимое для выполнения должностных обязанностей тренера: воспитательная работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых со спортсменами и их родителями.

5.5. В МАУ СШ «Черноголовка» установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями для администрации, педагогов-организаторов, инструкторов-методистов, специалистов, обслуживающего персонала; шестидневную рабочую неделю с одним выходным - для тренеров, тренеров-преподавателей (рабочее время устанавливается согласно расписанию учебных занятий).

Время перерыва для отдыха и питания, график работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.6. Выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота (ст. 111 ТК РФ). Выходными днями работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

5.7. Выходным днем для тренерского и тренерско-преподавательского состава установить день недели, согласно утвержденному расписанию учебно-тренировочных занятий.

5.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной 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.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По ~~желанию~~ работника ~~ему~~ может быть предоставлен оплачиваемый день отдыха.

5.10. 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 и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

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.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

5.13. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ. Длительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее 3 календарных дней;
- в связи с особенностями режима рабочего времени тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней ст. 348.10. ТК РФ
- предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам/мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 сентября) - 1 день;
 - для сопровождения ребенка работника на «Последний звонок» – 1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
 - для проводов детей в армию - 3 дня;
 - на похороны близких родственников -3 дня (при наличии копии свидетельства о смерти);
 - при рождении ребенка в семье - 2 дня.

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке действующего законодательства и в соответствии с Уставом учреждения.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников.

6.3. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Черноголовка, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта. Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.5. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.6. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму (ставку) рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

6.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

6.9. 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.

6.10. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа текущего месяца путем перечисления на расчетный счет в банке.

6.11. Размер заработной платы пересматривается:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа об аттестации работников;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.12. Работодатель обязуется:

- возместить работникам не полученный им заработка во всех случаях, незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ и в случае задержки выплаты работникам заработной платы в порядке, предусмотренным ст. 142 ТК РФ;
- обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей (ст. 163 ТК РФ);

- при оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установить доплату в размере 6% от ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки на основании аттестации рабочих мест;
- извещать работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца (ст.162.163 ТКР Ф);
- работникам, совмещающим работу с обучением в ВУЗах, ССУЗах установить гарантии и компенсации (ст. 173,174,175 ТК РФ);
- освобождать от работы сотрудников, сдавших кровь и ее компоненты, предоставлять после каждого дня сдачи крови дополнительный день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размера выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Предоставляет равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.
- 7.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о выделении мест для детей работников в детских дошкольных учреждениях.
- 7.3. Администрация создает необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. 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. Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний работников учреждения требований охраны труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей и других материалов за счет учреждения.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и

контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.9. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.10. Обеспечивать прохождение обязательных медосмотров за счет средств работодателя.

IX. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешений споров, возникающих в процессе его реализации.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

9.2. Разрешение разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Подписанный сторонами коллективный договор распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.