

**Согласовано:**

Представитель трудового коллектива  
работников Муниципального казённого  
учреждения культуры  
«Культурно – досуговый центр  
п. Евдокимовский»

Жукова Е.А. (Жукова Е.А.)  
от « 13 » 05 2021г.

**Утверждено:**

Директор Муниципального казённого  
учреждения культуры «Культурно – досуговый  
центр п. Евдокимовский»

Тоцевикова О.Г. (Тоцевикова О.Г.)  
от « 13 » 05 2021г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципальное казенное учреждение культуры  
«Культурно – досуговый центр п. Евдокимовский»**

**на 2021– 2024 годы**

Администрация Тулунского  
муниципального района  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
рег. № 231  
«17» мая 2021г.  
И.о. заместителя  
по управлению  
округной службы  
должность И.И. Доловченко В.А.

## О Г Л А В Л Е Н И Е

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....
1.1.	Стороны договора .....
1.2.	Предмет договора .....
1.3.	Действие договора.....
II.	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....
2.1.	Социальное партнёрство.....
2.2.	Основные права и обязанности Работников.....
2.3.	Основные права и обязанности Работодателя .....
2.4.	Обязанности сторон.....
III.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕН- НОСТЬ СТОРОН, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА .....
IV.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ .....
V.	ВРЕМЯ ОТДЫХА.....
VI.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА .....
VII.	УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....
VIII.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ И ЗДОРОВЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА.....
IX.	СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.....
X.	СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ .....
XI.	РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ .....
XII.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....
XIII.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Комитете по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее – Учреждение), заключенный в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации.

### **1.1. Стороны Договора**

Сторонами Договора являются:

работники Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно – досуговый центр п. Евдокимовский» в лице представителя трудового коллектива Жуковой Елены Александровны, избранной на собрании трудового коллектива (далее – Работники), в лице директора Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно – досуговый центр п. Евдокимовский» Тощевиковой Ольги Георгиевны (далее – Работодатель), действующего на основании Устава.

### **1.2. Предмет Договора**

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.

### **1.3. Действие Договора**

1.3.1. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.3.2. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.3.3. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения договора с руководителем.

1.3.4. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.5. При смене формы собственности Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.3.6. При реорганизации или смене формы собственности любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия настоящего на срок до трех лет.

1.3.7. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.8. Любая из Сторон вправе вносить в период действия Договора предложения об изменениях или дополнениях, не создавая препятствий для выполнения уже принятых Сторонами обязательств.

Сторона, получившая письменное предложение об изменениях или дополнениях к Договору, в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения обязана вступить в переговоры.

Срок переговоров по внесению изменений и дополнений в Договор не может превышать трех месяцев со дня предупреждения о вступлении в переговоры.

Изменения и дополнения в Договор имеют силу применения и распространения аналогичную Договору.

## II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 2.1. Социальное партнерство

2.1.1. Социальное партнерство в Учреждении направлено на социально – ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений, улучшение качества условий труда и жизни Работников и членов их семей, гармоничное сочетание трудовых прав и обязанностей, совершенствование системы социального страхования и представляет собой систему мероприятий, позволяющих представителям Работников совместно с Работодателем участвовать в разработке и осуществлении согласованной социально-экономической политики в Учреждении путём заключения Договора и соглашений.

2.1.2. Стороны выстраивают свои отношения на принципах социального партнерства, которое представляет собой способ совмещения интересов Работников и Работодателя, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

2.1.3. Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение профессиональной деятельности работников по эффективному использованию ими функциональных обязанностей.

Основные задачи сторон:

- сохранение, возрождение и развитие культурных национальных традиций, обрядов, обычаев, художественного самодеятельного творчества;
- распространение культурных ценностей и приобщение к ним разных слоев населения;
- создание кружков самодеятельно-художественного и технического творчества, развитие клубов по интересам;
- организация работы театрально-зрелищных, танцевально-развлекательных мероприятий;
- осуществление подготовки и проведение тематических мероприятий, концертов, праздников, театральных представлений, балов, дискотек, выставок;
- привлечение для проведения культурно - досуговых мероприятий коллективы и исполнителей;
- осуществление других видов культурно-творческой, культурно-воспитательной, познавательной и рекреативно - развлекательной деятельности.
- организация библиотечного обслуживания населения п. Евдокимовский комплектование библиотечного фонда;

2.1.4. Работодатель признаёт представителя, избранного работниками, как единственного полномочного представителя Работников.

2.1.5. Стороны обязуются соблюдать следующие принципы социального партнерства:

- доверительное сотрудничество и предупреждение социальных конфликтов;
- уважение взаимных интересов;
- согласование своих позиций и действий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по повышению экономической эффективности деятельности Учреждения, являющейся базой для обеспечения выполнения Договора;
- соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации и выполнение обязательств по Договору;
- ответственность Сторон (их представителей) за невыполнение по их вине Договора.

2.1.6. Стороны устанавливают следующие основополагающие формы социального партнерства:

- проведение взаимных консультаций представителей Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников, выполнения Договора;
- представление Сторонами (их представителями) в согласованном порядке и объемах взаимной информации по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения и интересы Работников;
- обеспечение участия представителей Сторон в рассмотрении вопросов, не включенных в Договор, но представляющих взаимный интерес;
- формирование органов по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, контролю за выполнением Договора, урегулированию возникающих споров в рамках комиссий по ведению коллективных переговоров по разработке и заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений.

## **2.2. Основные права и обязанности Работников**

### 2.2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением ежедневного отдыха, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором и трудовым договором;
  - страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором.

### 2.2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, которые являются неотъемлемой частью Договора;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- содержать свое рабочее место, оборудование, имущество в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях, на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к спецодежде, спецобуви и к другим средствам индивидуальной защиты, инструментам и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию, и другие материальные ресурсы.

### **2.3. Основные права и обязанности Работодателя**

#### **2.3.1 Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации;
- поощрять Работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

#### **2.3.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора, и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать своевременно и в полном объеме причитающуюся Работникам заработную плату в установленные Договором сроки;
- обеспечивать Работников оборудованием, мебелью и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации;
- обеспечить источники финансирования Договора с учетом финансового состояния Учреждения;
- вести коллективные переговоры по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

- предоставлять уполномоченному лицу от трудового коллектива полную и достоверную информацию о производственной, хозяйственной и иной деятельности Учреждения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Договором и трудовыми договорами.

#### **2.4. Обязательства Сторон**

2.4.1. Стороны обязуются совместно добиваться решения следующих вопросов:

- обеспечение стабильной работы Учреждения;
- недопущение возникновения задолженности по текущим выплатам заработной платы, выплатам социального характера в период действия Договора;
- создание безопасных и здоровых условий труда;

2.4.2. Стороны обеспечивают упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимают оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.4.3. Стороны проводят собрания Работников не реже одного раз в год с обязательным рассмотрением следующих вопросов:

- итоги выполнения Сторонами Договора;
- информация Работодателя о состоянии и перспективах развития Учреждения;

- о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.4.4. Договор после подписания должен быть доведен Сторонами до сведения Работников в 10-ти дневный срок со дня его подписания. Работодатель гарантирует исполнение Договора. Несвоевременное извещение Работников не является основанием для освобождения Сторон от обязательств по Договору.

2.4.5. Постоянный контроль выполнения Договора осуществляется Сторонами. В случае необходимости, при осуществлении контроля выполнения Договора, Стороны обязуются разработать и осуществить организационные мероприятия по выполнению Договора.

2.4.6. Стороны имеют право принимать изменения, дополнения к Договору, не ухудшающие права и льготы Работников, с последующим их утверждением на собрании Работников.

2.4.7. Стороны несут в равной мере ответственность, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, за выполнение обязательств по Договору. Не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий Договора.

### **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются путем заключения письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения Работника.

### 3.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

3.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается 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 действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты [tulunculture@yandex.ru](mailto:tulunculture@yandex.ru):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случаях установленных Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель имеет право переводить



Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

3.8. Сторона трудового договора (Работодатель или Работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

3.9. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству Российской Федерации формулировки причины увольнения Работника.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

3.10. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

3.11. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, кроме случаев возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.12. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей;

- недостатки ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий Работника, установленных приговором суда;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении Работником трудовых обязанностей.

3.13. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.14. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо ее реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы. В случае снижения профессиональной трудоспособности Работника вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, ему гарантируется трудоустройство с учетом Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2001 года № 56 при наличии вакантных мест. При этом по заявлению указанного Работника, ему гарантируется трудоустройство по профессиям, входящим в обязанности по основной профессии, с надлежащим оформлением документов;
- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

3.15. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата Работников;
- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимым ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную (альтернативную гражданскую) службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием Работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.16. Инвалиды, получившие в Учреждении инвалидность вследствие производственной травмы или профзаболевания (независимо от перерыва в работе, связанного с восстановлением необходимой трудоспособности) и Работники, уволенные из Учреждения вследствие медицинского заключения, при наличии вакансий (в рамках установленных квот) по должностям и профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, в соответствии с медицинскими рекомендациями имеют преимущественное право приема на работу в Учреждение, откуда они были уволены.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка утвержденного в Учреждении и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для инвалидов II и III степени предельная продолжительность рабочего дня определяется индивидуальной программой реабилитации, но не может превышать (35 ч в неделю).

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

4.3. Творческие и иные работники Учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни при их письменном согласии, в соответствии с перечнями категорий этих работников в Учреждении, финансируемых из бюджета, в порядке устанавливаемом Правительством РФ.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

#### **V. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Порядок использования времени отдыха зависит от желания Работника и не может быть ограничен волей Работодателя.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

5.2. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.3. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Порядок предоставления Работникам выходных дней регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Общими выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота, воскресенье.

Одному из Работников-родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющих детей до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.4. Стороны договорились, что для Работников, работающих по графику пятидневной рабочей недели, День памяти (родительский день), День знаний – выходной день, а выходной, следующий за Днем памяти – рабочий день, с учетом пожеланий Работников. Данный вопрос решается ежегодно с учётом производственной необходимости.

5.5. Всем Работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются с учетом требований производственного процесса и пожеланий Работников, по графику, утвержденному Работодателем по согласованию с представительным органом Работников. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

Работникам-инвалидам, занятым в Учреждении, предоставляется ежегодный основной отпуск не менее 30 календарных дней.

Не реже одного раза в три года Работнику предоставляется отпуск в летний период (с 15 мая по 15 сентября), по желанию самого Работника.

Дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

График отпусков утверждается Работодателем и согласовывается с представительным органом Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель в срок до 31 декабря каждого года доводит до сведения всех Работников согласованный график ежегодных отпусков на следующий год. Перенос отпуска допускается в исключительных случаях по уважительным причинам с письменного согласия или по просьбе Работника.

5.6. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам:

- за работу в Иркутской области, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям – 8 дней.

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска;

- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами;
- если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. По соглашению между Работником 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.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

5.12. Заработная плата за время отпуска выплачивается Работнику не позднее, чем за три дня до ухода его в отпуск.

В случае задержки выплаты отпускных, по желанию Работника отпуск переносится до выплаты причитающихся ему сумм отпускных, при этом Работодатель обеспечивает Работника на период задержки отпуска рабочим местом.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его письменному заявлению, Работодатель предоставляет (помимо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации) отпуск без сохранения заработной платы (в календарных днях) в следующих случаях и размерах:

- вступления в брак Работника или его детей – до 5 дней;
- отцу – при рождении ребёнка – до 5 дней;
- родителям либо другим лицам (опекуну, попечителю) воспитывающим ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класса), в связи с Днем Знаний (1 сентября) – до 3-х дней;
- смерти членов семьи (одного из супругов, родителей, детей, родных братьев, сестер, бабушки, дедушки) – до 5 дней;
- юбилейная дата Работника (50, 55, 60, 65-летие и т.д.) – до 3 дней;
- проводы сына на срочную военную службу, встреча со срочной военной службы – до 3 дней;
- другие случаи, предусмотренные законодательством и согласованные Сторонами.

По желанию Работника в выше указанных случаях он может взять отпуск, в счет ежегодно оплачиваемого отпуска без учета графика отпусков (с оплатой взятой части отпуска).

5.14. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению ежегодно предоставляется отпуск без

сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

5.15. Работодатель обязан предоставлять Работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.16. Супругам, родителям и детям предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.17. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Количество дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей Учреждения.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

6.2. Условия оплаты труда Работнику устанавливаются трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством, Договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30 % к месячной тарифной ставке (окладу) и региональная процентная надбавка к заработной плате в размере до 30 % тарифной ставки (оклада), 25% за работу в сельской местности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентные надбавки начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера, и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.4. Минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

6.5. Персональные надбавки и единовременные премии отдельным квалифицированным работникам учреждения устанавливаются приказом Работодателя в пределах средств направленных на оплату труда.

6.5. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым законодательством.

6.6. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Производить премирование Работников за основные показатели на основании Положения об оплате труда:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

6.8. Устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за срочность выполняемой работы, за классность.

6.9. Выплату заработной платы производить дважды в течение месяца 12, 27 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

6.11. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний за-работок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

6.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

6.14. При нарушении установленных Договором сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) (основание ст. 236 ТК РФ) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки 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.

## **VII. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель обязуется принять решение о массовом высвобождении Работников только после консультации с представителем трудового коллектива.

7.2. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца Работодатель предоставляет в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

7.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодателю с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает прием новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

7.5. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет;
- работникам, супруг (га) которого уже является безработным (ая);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).
- работники, получившую производственную травму, профзаболевание в Учреждении;

- лица, проработавшие на предприятие свыше 15 лет.

7.6. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации с участием службы занятости.

7.7. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

7.8. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

7.9. Осуществлять, преимущественно трудоустройство на вакантные рабочие места высвобождаемых работников с соответствующей переподготовкой.

## **VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ И ЗДОРОВЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

8.1. Создание здоровых и безопасных условий труда для Работников, а также проведение профилактических мероприятий по сохранению их жизни и здоровья является одним из приоритетных направлений деятельности Сторон.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

8.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.2.4. Проводить ежегодно обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников.

8.2.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.2.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представительным органом работников.

8.2.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами, согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1122н.



8.2.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

8.2.14. Создать на паритетной основе совместно с представительным органом работников комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2.16. Не применять труд женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда согласно соответствующим перечням таких видов работ, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Извещать немедленно Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы и в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника и сообщить об этом Руководителю в письменном виде, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.4. Представительный орган работников обязуется:

8.4.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

8.4.2. В целях контроля за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением Соглашения по охране труда:

- обеспечивать совместно с работодателем проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.4.3. В целях защиты прав и интересов Работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда (Программы /Планы мероприятий/ улучшения условий и охраны труда, документы

о дополнительных /сверх установленных законодательством/ компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др.);

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника, а также невыполнения коллективного (трудового) договора;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

8.4.4. Осуществлять контроль за своевременностью прохождения обучения уполномоченных по охране труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **IX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

9.1. Работодатель осуществляет обязательное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- медицинское страхование;
- пенсионное страхование.

9.2. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание Работников и членов их семей.

19.3. В соответствии с договором с медицинской страховой компанией все застрахованные получают в ОГБУЗ «Тулунская городская больница» и в других государственных учреждениях здравоохранения бесплатные медицинские услуги.

## **X. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

10.1. Работодатель обязуется в пределах имеющихся средств: оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда в Учреждении.

10.2. Премировать работников по случаю юбилейных дат, (по возможности). При наличии средств в ФОТ.

10.3. Возмещение вреда, причинённого Работникам увечья, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, производится в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

## **XI. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между Работниками и Работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, Договора, а также условий трудового договора (контракта) рассматриваются комиссией по трудовым спорам (далее – КТС).

11.2. Стороны договорились обучить членов КТС, оказывать помощь в их работе.

11.3. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между Работниками и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения Договора по вопросам социально-трудовых отношений в Учреждении.

11.4. При условии выполнения обязательств Договора в течении срока его действия, работники и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста, в том числе забастовок.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Работодатель после подписания Договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения Учреждения для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. За три месяца до окончания срока действия Договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению Договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после подписания.

10.5. Работодатель и представительный орган трудового коллектива обязуются разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется непосредственно Сторонами.

10.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие Договор.

10.8. Лица виновные в неисполнении Договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.9. Представительный орган работников в целях контроля над выполнением настоящего Договора, проводит проверки, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Договора.

10.10. При установлении фактов нарушений выполнения Договора одной из Сторон делается письменное сообщение другой Стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

## **ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Договор пересматривается и принимается новый или пролонгируется.

13.2. В целях приведения положений Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

13.4. Толкование и разъяснение положений Договора осуществляется Сторонами.

13.5. Не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий Договора, одностороннее толкование и разъяснение положений Договора.

13.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Договору.