Министру труда и занятости
населения Кузбасса
А.С.Гришину

Заявление
Об уведомлении регистрации коллективного договора
(соглашения или изменений)

В соответствии со ст.50 Трудового кодекса Российской Федерации направляем на уведомительную регистрацию коллективный договор (соглашение или изменений) МКУ СРЦН «Надежда».

Дополнительно сообщаем следующую информацию:
Полное наименование организации: МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «НАДЕЖДА» ЛЕНИНСК-КУЗНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»
Организационно-правовая форма: Муниципальные казенные учреждения
Форма собственности: Муниципальная собственность
Вид экономической деятельности(ОКВЭД): 87.90 Деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая
ИНН:4236003289
Телефон,электронный адрес:8(38456)66-7-87,5-44-18,5-4310, priutnadejda@yandex.ru
Место нахождения работодателя и представителя работников: Кемеровская область, Ленинск-Кузнецкий район, п.Клейзавода, ул.Заводская 7а

Фамилия, имя, отчество, должности представителей сторон, подписавших коллективный договор(соглашение),контактные телефоны:
Директор:Пасынкова Надежда Владимировна, 8(38456)66-7-87.
Председатель первичной профсоюзной организации: Чурилова Мираслава Вячеславовна, 8(38456)5-43-10.
Фактическая численность работников на момент подписания коллективного договора: 42.
Дата заключения коллективного договора (соглашения) и срок его действия: 28.09.2022 года, 3 года.

Дата 28.09.2022 Подпись /Пасынкова Н.В/

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Ленинск-Кузнецкого муниципального округа»

на период с «28» сентября 2022 года по «28» сентября 2025 года

От работодателя:	От работников:
Директор МКУ СРЦН «Надежда»	Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Н.В.Пасынкова	_____ М.В.Чурилова

СОДЕРЖАНИЕ

Коллективного договора

1. **Общие положения**
2. **Прием, увольнение, подготовка кадров**
3. **Рабочее время. Время отдыха.**
4. **Оплата труда**
5. **Охрана труда и здоровье**
6. **Социальное обеспечение**
7. **Гарантии деятельности профсоюзной организации**
8. **Заключительные положения**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические отношения между администрацией и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальное казенное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Ленинск-Кузнецкого муниципального округа» (далее – Центр) в лице директора Пасынковой Надежды Владимировны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель) и все работники учреждения (далее – Работники, Работник), представляемые председателем первичной профсоюзной организации Центра (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава, в лице Чуриловой Мираславы Вячеславовны.

1.3. Действия настоящего договора распространяются на всех Работников Центра независимо от того, являются ли они или нет членами профсоюза.

1.4. Коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях установления социально-правовых прав и гарантий, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до 28 сентября 2025 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

1.7. Локальные нормативные акты Центра, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры Работников с Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. ПРИЕМ, УВОЛЬНЕНИЕ, ПОДГОТОВКА КАДРОВ

2.1. Началом трудовых отношений является заключение трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора хранится у Работодателя, другой передается Работникам. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работников на экземпляре трудового договора хранящегося у Работодателя. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.3. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в договоре

условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.4. Перевод на другую работу допускается с согласия Работника, за исключением случаев, определенных трудовым законодательством (ч.2, 3 ст.72.2 ТК РФ)

2.5. Увольнение Работников, связанное с сокращением численности или штата, рассматривается с участием Профкома (п.2 ст.81 ТК РФ)

2.6. Работодатель представляет Профкому информацию о возможном массовом высвобождении Работников не менее чем за три месяца.

2.7. О предстоящем высвобождении Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

2.8. В случае увольнения работников в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих помимо работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе пользуются:

- лица предпенсионного возраста (до двух лет до пенсии);
- лица, проработавшие в данном учреждении значительное время (15-20 лет);
- одинокие матери или отцы, имеющие на своем иждивении детей в возрасте до 16 лет.

2.9. В случае увольнения работников в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих запрещается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.10. Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата администрация предлагает работнику другую работу при наличии вакансии.

2.11. Работникам, высвобожденным в связи с сокращением численности или штата, администрация выплачивает выходное пособие согласно законодательству о труде (ст. 178 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязан поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени в Центре определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору), а также графиками сменности.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин (в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», ст.263.1).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для Работников:

являющимися инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ, п.3 ст.23 Федерального закона о социальной защите инвалидов от 24.11.1995 года № 181-ФЗ);

в возрасте до 16-ти лет – не более 24 часов в неделю;

в возрасте от 16-ти до 18-ти лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда,- не более 36 часов в неделю.

Для Работников, работающих по скользящему графику работы, предусмотрена двухсменная работа, применяется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом считается календарный год (Приложение № 4)

3.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст.99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд из 120 часов в год. Работодатель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

»

3.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

3.5. Допускается работа с ненормированным рабочим днем. Работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 3).

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час для Работников, работающих не по скользящему графику работы.

3.7. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору) или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени, либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска данным работникам устанавливается 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании данного Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006 года № 40 (редакция от 07.07.2008 г.) «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска (приложение № 3 к коллективному договору). Дополнительные отпуска предоставляются одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском.

3.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.10. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должны быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Ленинск-Кузнецкого муниципального округа», Положением «Об установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казенного

учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Ленинск-Кузнецкого муниципального округа» утвержденных приказом директора Центра.

4.2. При совмещении профессии (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, Работнику производится доплата по соглашению сторон.

4.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается, не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника, работающего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их заработная плата.

4.6. Заработнбая плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: первая выплата в размере не менее 40% от заработной платы – 30-го числа текущего месяца; окончательный расчет по выплате заработной платы 15-го числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При увольнении Работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользуемые отпуска.

4.7. По письменному заявлению работника неиспользуемые отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

4.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает не зависимо от наличия вины Работодателя.

4.10. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (№197 – ФЗ от 30.12.2001 ст.136 ТК РФ ред. от 02.08.2019).

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

5.1. Работодатель обязан обеспечить:

отчисление на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2% от суммы затрат (ст.226 ТК РФ);

безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а так же применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 5 к коллективному договору);

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшему, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение за счет собственных средств периодических медицинских осмотров не реже, чем один раз в год;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

выполнение мероприятий по улучшению условий труда;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

беспрепятственный допуск должностных лиц Федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда, а так же представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда;

выполнение предписаний должностных лиц исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ сроки;

обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве;

ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.2. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.3. Работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требования охраны труда за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения охраны труда;

обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные Работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

личное участие или участие чрез своих представителей в рассмотрении вопроса, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве.

6. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Работодатель обязуется:

6.1. Полностью и своевременно перечислять страховые взносы конкретных видов обязательного социального, пенсионного и медицинского страхования.

6.2. Обеспечить один раз в год прохождение медицинского осмотра всеми Работниками центра.

6.3. Премировать Работников из стимулирующей части фонда оплаты труда:

к юбилейным датам: женщинам – 50,55, 60, 65 лет, отработавшим в центре более 3-х лет, в размере -1 – 3 тысячи рублей; мужчинам – 55, 60, 65 лет, отработавшим в центре не менее 3-х лет, в размере -1 -3 тысячи рублей.

к праздничным датам: ко Дню социального работника, ко Дню Защитника Отечества, к Международному женскому дню 8 марта и к юбилею центра, по итогам года и квартала.

6.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы:

регистрация брака - до 3-х календарных дней;

свадьба детей сотрудников – до 2-х календарных дней;

похороны родителей, детей – до 3-х календарных дней.

Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления Работника отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости – до 14-ти календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60-ти дней в году

в других случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

6.5. Предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижении ими возраста 18-ти лет (ст.262 ТК РФ) одному из родителей по его заявлению в соответствии с Порядком предоставления и оплаты дополнительных выходных дней (Постановление Правительства РФ № 1048 от 13.10.2014).

Оказывать материальную помощь близким родственникам в случае смерти самого работника в сумме до 5000 рублей.

6.6. Работодатель гарантирует:

в срок, установленный территориальным органом ПФР по Кемеровской области, представлять сведения на Работников учреждения, определенные ст.6 Федерального закона № 198-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете системе государственного пенсионного страхования»;

выдавать бесплатно каждому Работнику, по его просьбе, копию сведений, представленных Работодателем в ОПФР по Кемеровской области-Кузбассу для персонифицированного учета с целью включения их в лицевой счет застрахованного лица.

Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются фактические расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, расходы по найму жилого помещения, суточные.

Работникам при направлении в командировки при необходимости перечисляются на расчетный счет деньги на командировочные расходы.

6.7. Профсоюз обязуется:

осуществлять контроль за выполнением сроков сдачи сведений по персонифицированному учету в пенсионный фонд и достоверностью сведений о стаже и заработке Работников Центра;

осуществлять профсоюзный контроль за выполнением сроков и достоверность представления Работодателем сведений о стаже, заработке при письменном обращении Работником в учреждение.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строит свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Кузбасским региональным соглашением между Кемеровский областным союзом организаций профсоюзов «Федерация Профсоюзных Организаций Кузбасса», Отраслевым региональным соглашением между Кемеровской областной организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством социальной защиты населения Кузбасса на 2021-2024 годы, настоящим коллективным договором.

7.2. Первичная профсоюзная организация Центра представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст.30 ТК РФ от Работников, не являющимися членами профсоюза.

7.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав Работников и их представителей.

7.4. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные работы для нужд первичной профсоюзной организации.

7.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

7.6. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.7. Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

7.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития Центра.

Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации Центра, по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.9. Члены профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, семинаров и т.д. с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

8.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Департамент труда и занятости Кемеровской области 7-дневный срок со дня подписания.

8.3. Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (ст.51 ТК РФ).

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.6. Стороны ежегодно отсчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.