

УТВЕРЖДЕНО

на общем собрании трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения дополнительного
образования города Москвы

"Детская музыкально-хоровая
школа им. И.И. Радченко"

"15" июня 2020 г.

Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города Москвы
"Детская музыкально-хоровая школа
имени И.И. Радченко"
с 16 июня 2020 года по 16 июня 2023 года

От работодателя:

Исполняющий обязанности директора
ГБУДО г. Москвы
"ДМХШ им. И.И. Радченко"



Е.Г. Игнатова

"16" июня 2020 г.

От работников:

Председатель
профсоюзной организации
ГБУДО г. Москвы
"ДМХШ им. И.И. Радченко"

Е.Г. Михоник

"16" июня 2020 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 248 от 17.06.2020 г.

г. Москва 2020

Оглавление

Оглавление.....	2
1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	4
3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.....	5
4. Рабочее время и время отдыха.....	6
5. Оплата и нормирование труда. Социальные гарантии.....	8
6. Охрана труда.....	11
7. Обязательства Работодателя по обеспечению деятельности представительного органа работников.....	12
8. Обязательства работников.....	12
9. Заключительные положения.....	13
10. Приложение №1 "Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская музыкально - хоровая школа имени И.И. Радченко" Редакция №3.....	14
11. Приложение №2 " Правила внутреннего трудового распорядка работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская музыкально - хоровая школа имени И.И. Радченко"	43

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская музыкально-хоровая школа имени И.И.Радченко" (далее – Школа, Работодатель), создания благоприятных условий деятельности Школы, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками Школы.

1.1. Сторонами Договора являются Работодатель – государственное бюджетное учреждение дополнительного образования города Москвы "Детская музыкально-хоровая школа имени И.И.Радченко" в лице исполняющего обязанности директора Игнатовой Евгении Геннадьевны и работники, интересы которых представляет Елена Григорьевна Михоник.

1.2. Предметом Договора является регулирование трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в целях большей по сравнению с действующим законодательством защиты прав и законных интересов работников Школы основе согласования интересов работников и Работодателя.

1.3. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об образовании", Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации".

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Школы.

1.5. Договор заключен на три года 2020-2023 гг., вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

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

1.6. Представитель работников Школы (далее – Представитель работников) является полномочным представительным органом Работников Школы, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении, выполнении и прекращении Договора. Представитель работников строит отношения с Работодателем на основе социального партнерства. При возникновении коллективных трудовых споров Представитель работников выявляет причины их возникновения и прилагает необходимые усилия для их урегулирования путем переговоров. Наличие в Школе других представительных органов Работников не может использоваться для воспрепятствования деятельности Представителя работников, в том числе связанной с выполнением Договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, изменения типа государственного и муниципального

учреждения, реорганизации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Работодателя.

1.8. Работодатель обязуется направить подписанный сторонами Договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации и довести текст Договора до всех работников.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также соглашениями, которые распространяются на работников Школы Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом Работодатель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. При приёме на работу Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Школе.

2.4. Трудовой договор с работником заключается как срочный, так и бессрочный.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

2.7. О введении указанных изменений, работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – Представителю работников, о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца.

Критериями массового увольнения работников в учреждениях культуры считается:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности работников в количестве 50 и более – в течение 30 календарных дней;

3.2. Учитывать преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель выборного органа профсоюзной организации, а равно – работник, единолично исполняющий полномочия выборного представителя работников.

3.3. Предоставить высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

3.4. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.5. Обеспечить повышение квалификации работников.

3.6. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 5 лет.

3.7. Предусматривать, по возможности, выделение средств Школы на повышение квалификации и переподготовку постоянных работников.

3.8. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.9. Сроки действия имеющихся квалификационных категорий педагогических и руководящих работников продлеваются до полутора лет в случаях, когда работник не имел возможности своевременно пройти аттестацию по независящим от него причинам, а именно:

- возобновление педагогической работы после ликвидации образовательного учреждения или выхода на пенсию независимо от ее вида;

- временной нетрудоспособности;

- нахождение в командировке на работе по специальности за рубежом;

- нахождение в отпуске, предусмотренном ст. 335 ТК РФ;

- изменения места работы;

- в других случаях.

В случае нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком срок действия квалификационных категорий продлевается до двух лет.

3.10. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 –176 ТК РФ.

Работодатель вправе:

3.11. По заявлению предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка, в соответствие с приказом.

Стороны договорились:

3.12. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Школы.

3.13. При наличии соответствующей потребности сторон Договора, совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.14. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом перспектив развития Школы.

4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

4.2. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки

России от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.3. Составлять расписания уроков с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

4.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – по согласованию.

4.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет дополнительные перерывы для кормления детей.

4.6. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Привлечение работников Школы к дополнительной работе в выходные, нерабочие и праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Школы.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия 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 другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

4.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском в порядке, установленном действующим законодательством не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

4.10. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.11.Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года.

4.12.Право на досрочное предоставление ежегодных отпусков предоставлять следующим категориям работников:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.13.Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.14.Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Стороны договорились:

4.15.Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка;

- графиком сменности, составленным Работодателем в порядке, установленном действующим законодательством, и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия;

- другими локальными актами, утвержденными Работодателем.

5. Оплата и нормирование труда. Социальные гарантии

Стороны договорились:

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливать работникам в соответствии с Положением об оплате труда (приложение 1).

5.2. Определять штатное расписание Работодателя в соответствии с порядком, предусмотренным Уставом Школы.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом, время приостановки работы оплачивается в размере не полученного работником среднего заработка за весь период задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой по требованию работника денежной компенсации за задержку выплат в размере не ниже одной сто пятидесятой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей в период задержки выплаты заработной платы, от общей суммы невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем установленного срока выплаты заработной платы, по день фактического расчета заработной платы включительно.

5.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Работодатель обязуется:

5.5. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством г. Москвы базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) учреждений Департамента культуры города Москвы.

5.6. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) при любой системе оплаты труда не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ.

5.7. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом объем учебной нагрузки преподавателям на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем на основании решения комиссии по распределению учебной нагрузки в Школе, с учетом мнения работника, исходя из количества часов

по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 29.08.2013 № 1008 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам" и пр.

5.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) работающим в Школе на условиях совместительства, предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

5.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 (трех) лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

5.11. Знакомить под роспись работников Школы с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений.

5.12. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

5.13. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5.14. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о нагрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.15. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим преподавателям переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

5.16. По требованию работника обеспечить выдачу расчетных листков с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности.

5.17. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

5.18. Производить выплату заработной платы два раза в месяц: 18-го и 3-го числа.

Стороны договорились:

5.19. Выплата заработной платы работникам осуществляется посредством перечисления денежных средств на счет в банке, открытый на имя работника. Реквизиты для выплаты заработной платы работник доводит до Работодателя в письменной форме с собственноручной подписью.

6. Охрана труда

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать при необходимости рабочие места соответствующим технологическим оснащением, предохранительными устройствами, приспособлениями и другими средствами, обеспечивающими здоровые и безопасные условия труда.

6.2. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка Школы.

6.3. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Школы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Вести учет работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест; предоставлять таким работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

6.5. Своевременно и по установленным нормам обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

6.6. Содержать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии здание Школы, обеспечивать в нем нормальный температурный режим и освещение в соответствии с нормативными требованиями.

6.7. Выполнять ежегодно все плановые мероприятия по подготовке помещений к работе в зимних условиях.

6.8. Текущий ремонт помещений Школы, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем осуществлять в плановом порядке.

6.9. Обеспечить наличие аптечек первой помощи с учетом норм, установленных законодательством РФ.

6.10. Принимать меры к недопущению курения во всех помещениях Школы.

7. Обязательства Работодателя по обеспечению деятельности представительного органа работников

7.1. Работодатель признает выборного представителя работников единственным и полномочным представителем работников по трудовым и социальным вопросам при разработке и заключении Договора.

7.2. По обращению выборного представителя работников предоставлять необходимое помещение и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3. Освобождать от выполнения трудовых обязанностей с сохранением заработной платы выборного представителя работников, а также работников, принимающих участие в работе профсоюзных съездов, конференций, собраний, выборных органов, а также при направлении их на профсоюзную учебу, но не более 3 рабочих дней в году.

8. Обязательства работников

8.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями, приказы, распоряжения и указания руководства, соблюдать правила внутреннего распорядка и трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу. Содействовать экономии электрических, водных и тепловых и иных ресурсов.

8.2. Незамедлительно оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу.

8.3. Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения.

8.4. Соблюдать Устав Школы, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата.

8.5. Бережно относиться к имуществу Школы, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводственных затрат.

8.6. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество Школы, нести в установленном порядке ответственность за причиненный виновными действиями (бездействием) ущерб.

8.7. Соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии.

8.8. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны обеспечивать высокую эффективность учебного процесса; формировать у обучающихся профессиональные качества

по избранному направлению подготовки (специальности); развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности; непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство и исполнять иные обязанности, предусмотренные Уставом и локальными актами.

9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора.

9.2. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.3. Изменения и дополнения в Договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Стороны за неисполнение Договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
