СОГЛАСОВАНО

С Советом колледжа ПРИНЯТО На собрании трудового коллектива колледжа "12" января 2021 г. Председатель профкома И.А. Сулейманов



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2021 – 2024 гг. между работодателем ГАПОУ «Педколледж» г. Орска и работниками в лице представителя первичной профсоюзной организации Профсоюза народного образования и науки РФ

1.Общие положения

- **1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Педагогический колледж» г. Орска.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников среднего специального учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- •работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации -председателя профкома Сулейманова И.А.
 - •работодатель в лице его представителя директора Левашовой Г.Н.
- **1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- **1.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- **1.6. При реорганизации** трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- **1.7. При смене формы собственности и статуса** учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности и статуса.
- **1.8.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
 - 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправепрекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- **1.10.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально экономического положения работников учреждения.
- **1/11.Все спорные вопросы** по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 15 числа за первую половину месяца;
- -30 числа месяца окончательный расчет.
- **1.13. Перечень локальных нормативных актов,** содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:
 - •правила внутреннего трудового распорядка;
 - •положение об оплате труда работников;
 - •соглашение по охране труда;
 - положение, регламентирующее оценку эффективности деятельности работников ГАПОУ «Педколледж» г. Орска;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- •положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- •положение о премировании работников.
- **1.14.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения профкома;
 - •консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - •участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - ежегодный отчет администрации на собрании коллектива о расходовании финансовых средств.

II. Трудовой договор

- **2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждениями не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
- **2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

- **2.3.** Трудовой договор с работником заключается **на неопределенный срок.** 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- **2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 TK РФ).

2.5.Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается

работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома.

В соответствии с п. 54 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 18.07.2008 г. № 543 учебная нагрузка на учебный год не должна превышать 1440 академических часов.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения **с учетом мнения профкома.** Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является

местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- **2.7.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- **2.8.** Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.
 - 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- **2.10.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
 - а) по взаимному согласию;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпунктах. «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового

договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- **2.12.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.
- **2.13.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- **3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- **3.2.** Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
 - **3.3.** Работодатель обязуется:
- **3.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.
 - **3.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- **3.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.
- **3.3.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173 176 ТК РФ.
- **3.3.5.** Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.
- **3.3.6.** Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

- **4.2.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).
- **4.3.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

- **4.4.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- **4.4.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются **гарантии и компенсации,** предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- **4.4.3.** Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, спортивно-оздоровительных учреждений.
- **4.4.4.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- **4.4.5.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- **4.4.6**. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

- **5.2.** Для руководящих работников, работников административно- хозяйственного, учебновспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 часов в неделю**.
- **5.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени-не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом
- **5.4. Неполное рабочее время** неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - •по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- **5.5.** Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день при наличии возможности. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не более одной ставки.
- **5.6.** Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.
- **5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни** запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.253 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- **5.8.** В случаях, предусмотренных ст. 153 ТК РФ, работодатель может привлекать работников **к сверхурочным работам** только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- **5.9.** Привлечение работников учреждения **к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения,** правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- **5.10.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

- **5.11.** В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- **5.12.** Очередность предоставления **оплачиваемых отпусков** определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.ююю

5.13. Работодатель обязуется:

- **5.13.1.** Выплачивать работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца. заработная плата, выплачивается в установленные сроки (два раза в месяц) каждого месяца:
 - до 15 числа месяца, следующего за расчетным;
 - до 30 числа отчетного месяца.
 - 5.13.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
 - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со
 - ст. 117 ТК РФ;
 - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.
 - **5.13.3**. Предоставлять работникам дни без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - •при рождении ребенка в семье- 5 дней;
 - •для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу 14дней;
 - •в связи с переездом на новое место жительство 2 дня;
 - •для проводов детей в армию 2 дня;
 - •в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
 - •работающим инвалидам 3 дня.
 - **5.13.4.** При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам **отпуск с сохранением заработной платы** в следующих случаях:
 - •на похороны близких родственников 3 дня;
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 1 день (день использовать до ухода в ежегодный отпуск);
 - •членам профкома 1 день (день использовать до ухода в ежегодный отпуск).
- **5.13.5.** Предоставлять педагогическим работникам, по их заявлениям, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы **длительный отпуск сроком до одного года** в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобразования России от 17.12.2000 г. №3570.
- **5.14.** Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- **5.15.**Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТКРФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

5.17. На основании постановления Правительства Российской Федерации от 07.09.2021 г. №1133 «О внесении в некоторые акты Правительства Российской Федерации» производить ежемесячную оплату классным руководителям групп на бюджетной основе в размере 5000 рублей.

VI. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Профком обязуется:

- **6.21.** Контролировать соблюдение законодательства о труде, правил и норм охраны труда и ход выполнения мероприятий соглашения по охране труда;
- **6.22.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

VII. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

- **7.1.**В случае смерти работника выплачивать членам его семьи пособие в размере 3000 рублей, оказывать помощь в организации похорон. В случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо пособия в размере 3000 рублей, компенсации, предусмотренные действующим законолательством.
- **7.2**.В случае смерти близких родственников работника выплачивать ему материальную помощь в размере 2000 рублей от профсоюза и 2000 рублей от работодателя.
- 7.3. Материальная помощь в трудной жизненной ситуации не менее 500 до 1000 рублей.
- 7.4. При рождении ребенка 1000 рублей
- 7.5. В случае болезни и необходимости лекарств не менее 500 рублей.
- 7.6. День рождения 500 рублей
- 7.7. Юбилей и выход на пенсию от 1000 до 1500 рублей.

VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8. Работодатель обязуется:

- **8.1.**Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.
- **8.2.** Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.
- **8.3.** Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.
- **8.4.** Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

VIII. Заключительные положения

- **8.1.** Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- **8.2.** в случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

- **8.3.** Контроль за выполнением Договора, осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях, более действенного контроля за исполнением, принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.
- **8.4.** Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- **8.5.** Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- **8.6.** Подписанный сторонами Договор в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- **8.7.** Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).
- **8.8.** При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
- **8.9.** Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).