

Руководитель
образовательного
учреждения



/ Татарникова Г.В./

Председатель
первичной организации
профсоюза



/ Дронова Т.В./

Коллективный договор

МБОУ «Гимназия № 42»

Коллективный договор принят на собрании работников
«06» ноября 2014 года
сроком на 3 года.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в комитете по промышленности, предпринимательству и вопросам труда
администрации г. Барнаула

Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в КГКУ ЦЗН г. Барнаула	
« 24 »	12 2014 года
Регистрационный номер	293/14
Исарица (должность)	ds
(подпись)	

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Настоящий Договор заключен между работниками в лице председателя первичной организации профсоюза Дроновой Т.В., с одной стороны, и работодателем МБОУ «Гимназии №42» (муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 42») в лице руководителя Татарниковой Г.В. с другой стороны (далее по тексту – Стороны).

Работники МБОУ «Гимназия № 42» доверяют и поручают первичной организации профсоюза (далее по тексту – Профком) представлять их интересы в переговорах, заключать Договор и контролировать его исполнение.

1.3. Предметом 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

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников гимназии, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных нормативных правовых актов.

1.5. Договор действует в течение трёх лет со дня его подписания. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о перезаключении Договора должны быть начаты не позднее 3-х месяцев до окончания его действия.

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

1.7. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, в соответствии со ст.67 ТК РФ, оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах и изданием соответствующего приказа. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный 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. Особенности порядка приема на работу и прекращения трудового договора регламентируются ст. 331 и 336 ТК РФ.

2.2. В соответствии со ст.68 ТК РФ, до подписания трудового договора работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приёме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, соответствующей должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом увольнении, в соответствии с требованиями ст.82 ТК РФ, – не позднее, чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- предупреждать работников о предстоящем высвобождении персонально под расписку не менее чем за два месяца;

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и

квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста, которым до пенсии остался срок два года и менее;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста
- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- награждённые государственными и правительственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81. ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.6. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.7. Увольнения членов профсоюзов по инициативе работодателя по п. 1, п. 2, п. 3, п. 5, пп. "а", "б" п. 6, п. 8, п. 10 ст. 81, п. 1, п. 2 ст. 336 ТК РФ производить с предварительного согласия Профкома.

III. Оплата труда, материальное стимулирование

Работодатель обязуется:

3.1 Оплату труда работников образовательного учреждения производить на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работником. Заработная плата педагогических работников устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда работников образования.

3.2. Оплату труда медицинских, библиотечных работников учреждения производить применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям по

разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.3. Выплату заработной платы производить каждые полмесяца (25 числа текущего месяца, и 10 числа следующего месяца). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

В случае нарушения работодателем установленного Договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

3.5. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст. 136 ТК РФ).

3.6. Формировать тарифный фонд оплаты труда на основании нормативно-подушевого финансирования в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

3.7. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ). Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Заработная плата руководителя образовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера, доплат и вознаграждений, премий на основании распоряжений, постановлений главы администрации района и приказов председателя комитета по образованию, с учётом мнения профсоюзного

комитета, (ст. 135 ТК РФ).

3.8. Разработать Положение о распределении стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам.

3.9. Производить изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов):

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.10. Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку - заработную плату за фактическое число часов;

- если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку - ставку, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;

- если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку - заработную плату, установленную при тарификации.

3.11. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки с учётом мнения Профкома.

3.12. Педагогическим работникам учреждений образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий.

Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках,

предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

3.13. Определять фонд оплаты труда, для работников государственных муниципальных образовательных учреждений, исходя из ставок (окладов) по ЕТС и ассигнований на установление доплат и надбавок, сформированного с учетом компенсационных выплат. При определении фонда оплаты труда руководствоваться действующими нормативными документами Российской Федерации, Алтайского края.

3.14. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить надбавки к ставкам (окладам) в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам.

3.15. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

3.17. Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливать, исходя из требований п.66 «Типового положения об образовательном учреждении», когда «как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах», «учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

3.18. Учебную нагрузку утверждать приказом с учетом мотивированного мнения Профкома. Ознакомить работников с учебной

нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.19. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 апреля текущего года.

3.20. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования, прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.21. Предоставить работникам право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

3.22. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохранять место работы, должность, учебную нагрузку, получаемую заработную плату.

3.23. Своевременно создать аттестационную комиссию гимназии. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель Профкома.

3.24. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.25. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

IV. Условия, охрана и безопасность труда

4.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

- выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда;

- обеспечить своевременную разработку и выполнение в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

- провести аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзалы, мастерские и др.).

- проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности, а также проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности на начало учебного года.

- обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников образовательных учреждений;

- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.112 ТК РФ).

- обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст.112 ТК РФ).

4.2. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, также в случае медицинских противопоказаний.

4.3. Работодатель и Профком на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение всех функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояния условий труда на рабочих местах;

- своевременное расследование несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения работодатель обязуется выплатить работнику единовременную компенсацию в сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы.

4.4. Стороны договорились, что:

- Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием Профкома комиссию по расследованию причин травмы и оформлению акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности)

работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.5. Работодатель обязуется:

- создать необходимые условия для работы уполномоченных Профкома по охране труда:

- обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 2 часов в течение рабочей недели с сохранением среднего заработка.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работодатель обязуется разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения Профкома (ст. 190 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется своевременно, не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года, утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом график отпусков (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала. В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.3. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, и регламентируется ст. 125 ТК РФ. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

5.4. По письменному заявлению работника допускается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.

5.5. На основании ст.ст. 60.1, 60.2 и главы 42 ТК РФ работодатель вправе привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями.

5.6. Работодатель обязуется распределять учебную нагрузку учителей,

преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

5.7. Работодатель обязуется объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника. При распределении учебной нагрузки (педагогической работы) требуется учитывать:

- сохранение преемственности классов, групп и объёма нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения нагрузкой не менее количества часов соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

5.8. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

5.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

5.10. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителя не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учетом санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя.

Не допускается в расписании перерывов более 2 часов.

5.11. Если объём учебной нагрузки не превышает 1,5 ставки, обязательно предоставлять учителю методический день.

5.12. В период каникул устанавливать 5-дневную рабочую неделю. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.

5.13. Работник обязан посещать все мероприятия, проводимые в гимназии, в соответствии со своими должностными обязанностями.

5.17. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни запрещается. В исключительных случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения Профкома. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.18. Договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители, руководители структурных подразделений.

5.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в размере, определяемом постановлением Правительства РФ №724 от 01.10.2002 «О продолжительности основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Всем педагогическим работникам 56 календарных дней; техническим работникам - 28 календарных дней. Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 рабочих дня. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый за счет бюджета отпуск в 5 календарных дней.

5.20. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет в удобное для них время.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

5.21. Работодатель гарантирует компенсации работникам,

совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

5.22. Работодатель учреждения обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (или с сохранением заработной платы) по семейным обстоятельствам:

- в случае свадьбы самого работника - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы его детей - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней.

5.23. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливается согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения Профкома.

5.24. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска:

- за общественную работу: 3 календарных дня председателю первичной организации профсоюза и 2 календарных дня членам Профкома;

- главному бухгалтеру 14 календарных дней на основании карты аттестации рабочего места по результатам специальной оценки условий труда, отнесенных к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени и ст. 117 ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ.;

- ведущему бухгалтеру 7 календарных дней на основании карты аттестации рабочего места по результатам специальной оценки условий труда, отнесенных к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени и ст. 117 ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ.;

- педагогу библиотекарю 14 календарных дней на основании карты аттестации рабочего места по результатам специальной оценки условий труда, отнесенных к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени и ст. 117 ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ.;

5.25. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

VI. Гарантия профсоюзной деятельности

6.1. Работодатель обязуется:

- производить через бухгалтерию удержания, безналичное перечисление

профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации;

- включить председателя Профкома в состав аттестационной комиссии, обеспечить ему участие в совещаниях при руководителе учреждения;

- разрешить обучение председателя Профкома по проблемам трудового законодательства с отрывом от производства и с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;

- отчислять в профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ);

- предоставлять Профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения;

- включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

6.2. Председатель Профкома и его заместители могут быть уволены работодателем, в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ч.1 ст.81, ст.82 ТК РФ, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

6.3. Работодатель обязуется рассматривать по согласованию Профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части;

- очередность предоставления отпусков;

- установление заработной платы;

- применение систем нормирования труда;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссий по охране труда;

- утверждение формы расчетного листка;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда;

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам
- другие вопросы в соответствии с законодательством.

6.4. Профком имеет право контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

VII. Контроль за выполнением Договора. Ответственность сторон.

7.1. Стороны, подписавшие Договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности, ежегодно отчитываются в выполнении Договора на собрании трудового коллектива.

7.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности Сторон и оформляются в виде дополнительных соглашений, которые в установленные ст.50 ТК РФ сроки подлежат регистрации в комитете по промышленности, предпринимательству и вопросам труда администрации г. Барнаула.

7.3. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные 195 ТК РФ, а также кодексом РФ об административных правонарушениях.