


Директор МКУ «СКО д.п.Кудряшовский»

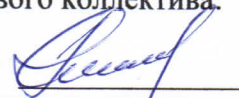
Представители трудового коллектива:

С.В. Гончаренко
(ФИО)



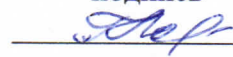
подпись

В.П. Чепизубов
(ФИО)



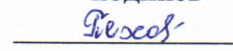
подпись

Г.А. Лавриненко
(ФИО)



подпись

Н.Г. Пехотская
(ФИО)



подпись



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казённое учреждение
«Социально-культурное объединение дачного посёлка Кудряшовский»

на 2018-2020 г.г.

Принят на собрании (конференции) трудового коллектива

«30» марта 2018 года

Протокол № 2

Подписан «9» июня 2018 года

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду администрации Новосибирского района Новосибирской области

Регистрационный № 20-18 от «16» июня 2018 г.

Начальник управления правовой, организационно-контрольной и кадровой работы



Г.А. Кремнева

Содержание коллективного договора

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации
- Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости
- Раздел 4. Режим труда и отдыха
- Раздел 5. Условия и охрана труда
- Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями
- Раздел 7. Права и гарантии деятельности совета трудового коллектива
- Раздел 8. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор
- Раздел 9. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Новосибирской области "О социальном партнерстве в Новосибирской области" от 19.12.97 г. №89-ОЗ. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, направлен на повышение социальной защищенности работников Муниципального казённого учреждения «Социально-культурного объединения д. п. Кудряшовский», на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице директора.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

Администрация Муниципального казённого учреждения «Социально-культурного объединения д. п. Кудряшовский» именуемая в дальнейшем «Учреждение», в лице директора, действующего на основании Устава с одной стороны, и именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения в лице **представителей трудового коллектива**, действующих на основании протокола № 2 от «09» июня 2018 г, именуемые в дальнейшем «представители трудового коллектива», заключили настоящий коллективный договор, именуемый в дальнейшем «Договор», о нижеследующем:

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальных гарантий, и других вопросов, определенных сторонами.

1.3. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен сроком на три года равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора, вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет своё действие в течение всего срока.

1.5. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются Трудовым кодексом РФ (глава 11). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, лишь в случаях предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.2. Определение оплаты труда осуществляется на основании:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», постановления администрации Новосибирского района Новосибирской области от 01.07.2013г. № 3351-па «Об утверждении «дорожных карт», приказом Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области от 31.05.2013 № 321 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2.3. Месячная заработная плата работников, отработавших месячную норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Новосибирской области месячная заработная плата работников, отработавших месячную норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области».

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Отраслевым соглашением между Министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2016-2018 годы», постановлением администрации Новосибирского района Новосибирской области от 18.09.2014 г. № 3649 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах в Новосибирском районе Новосибирской области», постановлений администрации Новосибирского района от 11.03.2013 г №1225-па «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений Новосибирского района» и применяется при определении размера оплаты труда работников учреждений.

2.4 Размер заработной платы работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом качественных показателей эффективности, результативности деятельности Учреждения и работника в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) в сфере культуры.

2.5 Размер заработной платы руководителя Учреждения состоит из:

- должностного оклада (ставки заработной платы);
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера и индивидуальных надбавок.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда, утвержденной Учреждению.

Размер и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в порядке, установленном нормативными правовыми актами администрации Кудряшовского сельсовета Новосибирского района Новосибирской области.

2.6. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя Учреждения с учетом вознаграждения от поступлений приносящей доход деятельности не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников Учреждения в зависимости от фактической численности работников:

фактическая численность работников учреждения, чел.	превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3
101-200	до 3,5
201-300	до 4
301-1000	до 4,5
более 1000	до 5

В расчет среднемесячной заработной платы работников Учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера Учреждения.

2.7. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.8. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: **01 и 16 числа каждого месяца перечислением на его лицевой счет в банк.**

2.9 Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать, с соблюдением процедуры учета мнения представителей трудового коллектива учреждения (ст. 372 ТК)

2.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.11. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере 25% к окладу.

2.12. **За каждый час работы в ночное время** производить доплату **в размере 35 % от оклада**, за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

За Работу в выходные и праздничный нерабочий день производить выплату не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам в размере не менее, двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, в размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. И в размере, не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

- по желанию работника, работавшего в выходной и праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день для отдыха (отгул, эквивалентный времени

работы в нерабочий праздничный день). В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За сверхурочную работу производить выплату за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

2.13. Устанавливать отдельным работникам компенсационные надбавки к должностным окладам:

- ✓ за расширение зоны обслуживания
- ✓ увеличение объёма работы

2.14. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных Комиссией критериев оценки качества труда работников разных категорий.

В системе мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля руководителя, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые Комиссией.

Оценка результативности производится по критериям оценки труда работников МКУ «СКО д. п. Кудряшовский» (Приложение №2 к Положению об оплате труда МКУ «СКО д. п. Кудряшовский»).

Максимальный размер стимулирующих выплат за выполнение качественных показателей эффективности и результативности деятельности Руководителя Учреждения составляет 100 % от должностного оклада. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

2.15. Специалистам и высококвалифицированным рабочим учреждения устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении, если работа для рабочего является основной. Перечень высококвалифицированных рабочих утвержден постановлением администрации Новосибирской области от 02.06.2005 №26.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

- от 3-х до 5 лет - 5% должностного оклада;
- от 5 до 10 лет –7% должностного оклада;
- от 10 до 20 лет - 10 % должностного оклада;
- от 20 лет и более – 12 % должностного оклада;

Указанная надбавка не включается для расчёта других денежных выплат.

2.16. Установить систему материального поощрения по результатам труда, в том числе:

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

2.17. **Работникам учреждения** может оказываться **материальная помощь** из фонда оплаты труда:

- а) на лечение в стационаре и приобретение медикаментов
- б) при чрезвычайных ситуациях (пожар, кража личного имущества, смерть близких родственников);
- в) при уходе в отпуск.

2.18. Юбилерам (50, 55, ...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

до одного года - **половину должностного оклада;**
от 1 до 5 лет – **один должностной оклад;**
свыше 5 лет - **два должностных оклада.**

2.19. Штатным культработникам при увольнение на пенсию выплачивается денежное пособие из фонда оплаты труда, отработавшие в данном учреждении:

- а) от 10 лет в размере двух окладов
- б) от 15 лет в размере трёх окладов
- в) от 20 лет в размере четырёх окладов
- г) от 25 лет и более в размере пяти окладов

2.20. Гарантии и компенсации.

2.21. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются:

- расходы на проезд;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

2.22. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего образования и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения работодатель, предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.23. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, установленное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представителям трудового коллектива учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости, представителям трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения совета трудового коллектива.

3.3. При сокращении численности или штата работников учреждения **преимущественное право на оставление на работе**, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- **предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;**

- проработавших в учреждении более 5 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников - в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачиваться **выходное пособие в размере среднего месячного заработка**, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.8. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие новых вакансий.

3.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Работодатель и представители трудового коллектива договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная **40-часовая рабочая неделя** с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. **Перерывы для отдыха и питания** предоставлять работникам с **13-00 до 15-00 час.**

4.4. Выходными считать **субботу и воскресенье.**

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категории работников устанавливается продолжительностью **28 календарных дней** в порядке очередности установленной графиком отпусков.

4.6. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

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

4.8. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за ненормированный рабочий день - 5 дней

- в связи с рождением ребенка 2 дня;

- в связи с вступлением в брак работника или его детей 3 дня;

- при праздновании юбилея 2 дня;

- в связи со смертью близких родственников до 5 дней (родители и дети 5 дней, дедушки и бабушки 3 дня, дальние родственники 1 день);
- в связи с переездом 2 дня;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы-1 день
- для посадки и уборки картофеля по 1 дню.

4.9. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем (необходимо учитывать ст. 128 ТК).

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка и графиках сменности.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

5.1. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда.

5.2. Выделить на мероприятия по охране труда средства согласно соглашению по охране труда.

5.3. Совместно с представителями трудового коллектива разработать Соглашение по охране труда, включающее организационно – технические, санитарно – гигиенические, и иные мероприятия, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, с указанием ответственных лиц.

5.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.5. Проводить все виды инструктажей по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим с последующей проверкой знаний.

5.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

5.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.8. Обеспечить проведение расследования несчастного случая в учреждении и учет в соответствии ст. 228 ТК РФ и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях от 24.10.2002 № 73

5.9. Обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда для всех работников ст. 212 ТК РФ и постановление Минтруда России от 17.12.2002 г. № 80

5.10. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов;

- обеспечить порядок содержания территории и путь эвакуации;

- разработать план эвакуации сотрудников учреждения;

- организовать проведение за счёт собственных средств обязательных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;

- создать комитет по охране труда из представителей работодателя и представителей трудового коллектива.

5.11. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель и представители трудового коллектива договорились:

6.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в соответствии с положением о заработной плате.

6.2. Выплачивать единовременные выплаты работникам и сотрудникам, состоящим в штате, в следующих случаях:

а) в связи со смертью неработающих членов семей и близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги) предусмотреть выплату на организацию похорон, но не более **десяти тысяч рублей**;

б) для оплаты лечения в стационаре и приобретения медикаментов;

6.3. Работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста, отработавшим в учреждении менее 10 лет, оказывается материальная помощь в размере 1 месячного оклада.

6.4. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и зарплате работающих в управление Пенсионного Фонда РФ.

6.5. Представители трудового коллектива осуществляют контроль за предоставлением в управление Пенсионного Фонда РФ индивидуальных сведений о работниках учреждения.

Раздел 7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Работодатель гарантирует представителям трудового коллектива получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

7.2. Представители трудового коллектива признают, что проведение собраний работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

7.3. Работодатель не препятствует деятельности представителей трудового коллектива, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

7.4. Представителям трудового коллектива предоставляется 2 оплачиваемых часа в неделю для выполнения работы.

7.5. Представители трудового коллектива обязуются проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

7.6. Представители трудового коллектива осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

Раздел 8. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

8.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого

обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

8.2. В случае возникновения коллективных споров каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 9. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение всего срока. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

9.2. После подписания коллективного договора работодатель в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

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

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

9.5. Работодатель и представители трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

9.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Положение об оплате труда МКУ «СКО д. п. Кудряшовский»
2. Правила внутреннего трудового распорядка