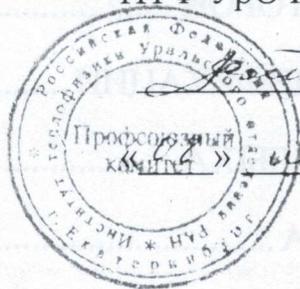


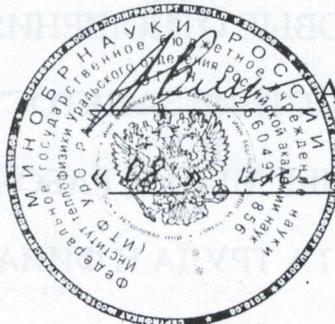
Председатель
Профсоюзного комитета
ИТФ УрО РАН



А.П. Попов - А.П. Попов

21.08 2021 г.

Директор
ИТФ УрО РАН



А.В. Виноградов - А.В. Виноградов

21.08 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021 – 2024 годы

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
ИНСТИТУТ ТЕПЛОФИЗИКИ
Уральского отделения Российской академии наук
(ИТФ УРО РАН)

Утвержден на собрании трудового коллектива
Протокол от «*21-25*» *июня* 2021 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

«*05*» *августа* 2021 г.

Запись за № *175-из*

Екатеринбург
2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	4
3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	6
4. РАБОЧЕЕ МЕСТО, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
5. ОПЛАТА ТРУДА И ФИНАНСОВАЯ ДИСЦИПЛИНА	9
6. ОХРАНА ТРУДА	10
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	12
8. ЖИЛИЩНАЯ СФЕРА	12
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	12
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт теплофизики Уральского отделения Российской академии наук (далее – ИТФ УрО РАН, учреждение, институт), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются **работодатель** в лице директора ИТФ УрО РАН и **работники**, интересы которых представляет Первичный Профсоюзный комитет работников ИТФ УрО РАН (далее - Профком) в лице председателя Профкома.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Правовая база коллективного договора основана на следующих правовых документах: Трудовом кодексе РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ; Налоговом кодексе РФ от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ; Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ; Уставе ИТФ УрО РАН.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года с 2021 г. по 2024 г., действует с момента его подписания. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора. Дополнения, изменения, продление срока действия или заключение нового коллективного договора обсуждается и принимается на собрании трудового коллектива ИТФ УрО РАН. Принятый на собрании трудового коллектива коллективный договор (дополнения, изменения к коллективному договору) подписывается Сторонами.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с

руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Работодатель обязуется направить подписанный сторонами коллективный договор в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.11. Работодатель обязуется довести текст коллективного договора до работников путем размещения на сайте института (itpuran.ru) не позднее одного месяца после его регистрации и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также областными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать один экземпляр трудового договора работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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 (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников заключаются в порядке, предусмотренном ст. 336.1 ТК РФ. Заключению трудового договора с научным работником, принимаемым на должность, предшествует избрание по конкурсу в соответствии с Положением о конкурсной комиссии и порядке проведения конкурсов на замещение должностей научных работников ИТФ УрО РАН.

2.7. Научные работники не реже одного раза в пять лет проходят аттестацию. Аттестация призвана способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала научных работников; повышению их

профессионального уровня; оптимизации подготовки, подбора и расстановки кадров; решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на занятие должностей при сокращении численности или штата научных работников, либо при изменениях условий оплаты труда; усилению роли моральной и материальной заинтересованности научных работников в результатах своего труда. Аттестация проводится в соответствии с Положением о порядке аттестации научных работников ИТФ УрО РАН.

2.8. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением по специальности структурного подразделения, в котором работник работает, следующие условия труда: перенос времени начала и конца рабочего дня по письменному заявлению работника. Иные гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется:

- в соответствии с Уставом института создать условия, необходимые для выполнения научно-исследовательских работ по планам, составленным в соответствии с государственным заданием;

- обеспечивать конкурентоспособность института, заключать договоры с другими предприятиями; при необходимости реорганизовывать структуру научных и вспомогательных подразделений института, усиливая приоритетные направления кадрами, соответственно перераспределяя выделенные субсидии;

- обеспечивать структурные подразделения института электроэнергией, водой, отоплением, материалами и оборудованием, необходимыми для исполнения работниками их трудовых обязанностей;

- предоставлять работникам работу, обусловленную их трудовым договором;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать условия труда работников института в соответствии с нормативными требованиями охраны труда;

- соблюдать трудовое законодательство и условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.11. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать условия и сроки выполнения государственного задания, своевременно отчитываться об их исполнении;

- передавать институту научные результаты, созданные в соответствии с планами научно-исследовательских работ, а также результаты поисковых исследований, полученных в ИТФ УрО РАН с использованием материальной базы института;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила по охране труда, инструкции, действующие в институте;
- в служебном поведении руководствоваться положениями Кодекса этики и служебного поведения ИТФ УрО РАН.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Работодатель обязуется:

3.1. Предоставлять гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения.

3.2. Поддерживать мероприятия, проводимые Советом молодых ученых учреждения в рамках привлечения, закрепления и научного роста молодых ученых в коллективе ИТФ УрО РАН, а также систематически поощрять молодых ученых, ведущих эффективную научно-производственную и общественную работу.

3.3. Вести совместную с профкомом деятельность по работе с молодыми специалистами с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

3.4. К молодым специалистам относятся работники, удовлетворяющие одновременно следующим условиям:

- выпускники образовательных учреждений высшего профессионального образования очной формы обучения;
- в возрасте до 35 лет;
- принятые на основное место работы в Институт в течение одного года после окончания образовательного учреждения и получения диплома.

Статус молодого специалиста, присвоенный работнику учреждения, сохраняется за ним независимо от перевода (перехода) работника из одного структурного подразделения учреждения в другое.

3.5. Для содействия решению научно-производственных и социально-бытовых вопросов молодых ученых учреждения, а также для представления их интересов перед работодателем и различными органами и организациями в ИТФ УрО РАН образуется Совет молодых ученых, деятельность которого регулируется Положением о Совете молодых ученых ИТФ УрО РАН.

4. РАБОЧЕЕ МЕСТО, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее место - это место, где работник должен находиться (исполнять свои должностные обязанности), которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Рабочее место работника определяется руководителем подразделения по согласованию с работодателем и может быть изменено

руководителем подразделения по согласованию с работодателем с целью создания наилучших условий выполнения работником своей трудовой функции.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами ИТФ УрО РАН.

4.3. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы:

– Понедельник-четверг - с 08:30 до 17:15; пятница - с 08:30 до 16:00.

– Обеденный перерыв устанавливается продолжительностью 30 мин. (с 13:00 до 13:30). Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению, в том числе покинуть свое рабочее место.

4.3.1. В случае необходимости отдельным работникам с их письменного согласия и на основании приказа работодателя может быть установлен гибкий график работы при сохранении нормальной продолжительности рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в размере 40 часов в неделю. При необходимости может устанавливаться неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, при этом рабочие часы соответственно уменьшаются, что не влечет ограничений продолжительности отпуска и исчисления трудового стажа. По соглашению между работниками и работодателем может быть установлена дистанционная работа (глава 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»), как при приеме на работу, так и впоследствии.

4.3.2. Работникам производственного подразделения (вахтерам), занятых на круглосуточных работах, режим рабочего времени регламентируется графиком сменности. Продолжительность смены 24 часа с 8.00 до 8.00 с обеденным перерывом на рабочем месте. По сменному графику работы ведется суммированный учет рабочего времени, учетный период – один год. (Суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать фонда рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе).

Ответственность за учет рабочего времени работников возлагается на руководителей подразделений

4.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. Работодатель ведет учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.5. Работодатель вправе установить для отдельных сотрудников ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 101 ТК РФ.

4.6. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами.

4.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа и с оформлением письменного распоряжения работодателя.

4.8. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам - дни, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

4.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.10. Научным сотрудникам, занимающим штатные должности и имеющим ученую степень, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск:

- докторам наук – 56 календарных дней;

- кандидатам наук – 42 календарных дня.

4.11. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В соответствии со ст. 124 ТК запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам учреждения могут предоставляться отпуска с сохранением заработной платы в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 5 мая 2014 г. N409 "Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук".

4.14. Работникам всех категорий по уважительным причинам предоставляется по согласованию с работодателем отпуск без сохранения заработной платы. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

4.15. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5. ОПЛАТА ТРУДА И ФИНАНСОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим положением об оплате труда работников Института. Система оплаты труда включает должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, надбавки стимулирующего характера, а также премирование.

5.2. Заработная плата выплачивается работнику путем безналичного перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. За первую половину месяца переводится работнику 21 числа текущего расчетного месяца за фактически отработанные дни с 1 по 15 число месяца и 6 числа, следующего за расчетным месяцем, производится окончательный расчет за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. Работодатель выдает один раз в месяц всем работникам расчетные листки под личную подпись после выплаты зарплаты за вторую половину месяца с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.4. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

5.5. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5.6. При направлении работника в служебную командировку за штатным сотрудником сохраняется место работы и средний заработок, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ). Возмещение командировочных расходов производится по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, в порядке и размере, установленном для бюджетных учреждений действующим законодательством.

5.7. Работодатель обязуется знакомить каждого вновь принимаемого работника с порядком и условиями оплаты труда.

5.8. Работодатель и Работники обязуются принимать меры для предотвращения иррационального использования материальных и финансовых ресурсов института.

5.9. Профсоюзный комитет совместно с Работодателем обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и оплате труда.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

Работодатель обязуется:

6.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, предотвращающие профессиональные риски и возникновение профессиональных заболеваний работников, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений.

6.3. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.4. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.5. Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда.

6.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.7. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

6.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.9. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о профессиональных рисках.

6.10. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.11. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.12. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда в соответствии с соглашением по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников. Конкретные размеры выделенных средств на мероприятия по охране труда устанавливаются сметой. Смета разрабатывается ежегодно планово-экономическим отделом и утверждается директором ИТФ УрО РАН по согласованию с Профкомом.

Работники обязуются:

6.13. Немедленно извещать (любыми доступными способами) своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.14. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, обязуются проходить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работники имеют право:

6.15. Отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

6.16. Лично участвовать или через своих доверенных лиц в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.17. В возрастной категории от 18 до 39 лет быть освобожденными от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, в возрасте 40 лет и старше – ежегодно.

Работники предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеры, получающие пенсию по старости или за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть очередного отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.2. Содействовать выделению для детей сотрудников учреждения:

-путевок в летний оздоровительный лагерь «Звездный»;

-мест в детском дошкольном учреждении ФГБДОУ Детский сад № 568.

8. ЖИЛИЩНАЯ СФЕРА

Стороны договорились.

8.1. По решению работодателя работнику на период трудовых правоотношений может быть предоставлено специализированное жилое помещение.

8.2. Служебные жилые помещения предоставляются работникам по основаниям, предусмотренным Жилищным кодексом Российской Федерации (глава 10 ЖК РФ)

8.3. Работодатель совместно с Профкомом ведут учет работников, изъявивших желание стать участником программы по обеспечению жильем молодых ученых основного мероприятия «Обеспечение жильем отдельных категорий граждан» государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации» на 2018-2025 годы.

8.4. Для целей, указанных в настоящем разделе, создается жилищная комиссия, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, а также государственными и иными органами и организациями, уполномоченными осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

10.3. По решению Сторон общее собрание трудового коллектива может быть проведено в дистанционном формате с использованием коммуникационных технологий и сети Интернет.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

