



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального учреждения дополнительного  
образования  
«Вейделевская районная детская станция юных натуралистов»  
на 2018 - 2021 гг.

**От работодателя:**

Директор  
муниципального  
учреждения дополнительного образования  
«Вейделевская районная детская станция  
юных натуралистов»

  
(подпись, Ф.И.О.) Данченко Ю.В.

М.П.



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации



п. Вейделевка 2017г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении дополнительного образования «Вейделевская районная детская станция юных натуралистов».

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципальное учреждение дополнительного образования «Вейделевская районная детская станция юных натуралистов», представленный в лице директора Данченко Юлии Владимировны, именуемый далее "Работодатель", и работники организации, именуемые далее "Работники".

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования, системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей стабильной работе организации;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

## 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического положения организации является основой повышения благосостояния ее Работников, стороны будут добиваться осуществления модернизации организации, ее технического перевооружения, увеличения прибыльности, роста производительности труда, укрепления производственной и исполнительской дисциплины, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.2. В целях выполнения производственной программы Работодатель обязуется:

- обеспечить качественное и своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;
- принять меры по внедрению новой техники, передовых технологий и форм хозяйствования;
- создать благоприятные условия труда работникам организации, постоянно проявлять заботу об условиях труда, быта и отдыха, удовлетворении справедливых нужд работников, их семей, ветеранов войны и труда, пенсионеров организации;
- информировать работников организации об экономическом и финансовом состоянии организации;

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда производится исходя из тарифных сеток для оплаты труда рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих.

3.2. Минимальная заработная плата Работников организации устанавливается на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Белгородской области.

3.3. Индивидуальная заработная плата Работников организации максимальным размером не ограничивается.

3.4. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами, купонами или в какой-либо другой форме ( Положения о премировании и стимулировании руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования Вейделевского района. Постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей –сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб» Постановление Правительства Белгородской области от 25 августа 2008 года № 198 – пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих посёлках»).

3.5. Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере.

3.6. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера.

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- за сверхурочные работы производится в двойном размере;
- за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере;
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего Работника.

3.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается стипендия в размере среднего заработка.

3.8. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращения численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2 месяцев в размере разницы в заработках.

3.9. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще чем один раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшения условий труда. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при проведении специальной оценке условий труда.

3.10. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

3.11. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

## 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

4.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

4.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

4.4. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (возможно установление меньшей нормальной продолжительности рабочего времени).

5.3. Работники организации могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и с согласия Профсоюза. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.4. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или компенсируется отгулом.

5.5. 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 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам 1 день, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- Работникам, совмещающим работу с учебой, 1 день в месяц;

- всем Работникам для прохождения медицинских обследований 1 день в месяц;

5.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Стороны договорились, что сокращенное время в организации помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для следующих категорий Работников:

- лицам, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда, 4 часа в неделю.

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников;

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам каждый день в течении 1 часа.

5.9 В Учреждении действует 5-ти дневная рабочая неделя.

5.10. Организовать работу в каникулярное время по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

5.11. Разрабатывать расписание занятий по мере комплектования учебных групп. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени педагогов.

5.12. Разрабатывать должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

5.13. Обеспечить дополнительную плату или дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в выходные (праздничные) дни при условии согласия работника.

5.14. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с учетом преемственности группы. Неполная учебная нагрузка, а также как и превышающая ставку, устанавливается с письменного согласия работника.

5.15. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Сроки проведения тарификации - до 15 сентября т.г.

5.16. Ознакомить работника с новой учебной нагрузкой до его ухода в отпуск.

5.17. Составить график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ.

5.18.Предоставить возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки, путевки на отдых.

5.19.В соответствии с действующим законодательством минимальный отпуск устанавливается: 28 календарных дней для работников МУ ДО «Вейделевской РДСЮН» и 42 календарных дня для всех педагогических работников.

5.20.Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск на срок: 12 календарных дней - директору МУ ДО «Вейделевская РДСЮН» за ненормированный рабочий день.

5.21.Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.22. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (вариант: отпуска без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием 5 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка 5 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;
- для проводов детей в армию 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей Работника 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы 5 дней;
- для участия в похоронах родных и близких 5 дней;
- для ликвидации аварии в доме 2 дня и т.д.

## 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с согласия Профсоюза.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

6.3. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с согласия Профсоюза.

6.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за не менее чем за два месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.6. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем Работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с согласия Профсоюза.

6.7. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению Работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

6.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

6.9. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;
- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

6.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 6.10, не допускается.

6.11. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

6.12. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

6.13. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

6.14. При увольнении Работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с законодательством РФ:

6.15. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

6.15.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-наглядными пособиями.

6.15.2. Создать условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

6.15.3. Заключить договор со службой занятости района о подготовке рабочих профессий (указать наименование профессий) и направлении в организацию кадровых рабочих на имеющиеся вакансии.

6.15.4. Предоставлять Работникам право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 5 лет.

6.15.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.15.6. Организовать для Работников командировки по обмену опытом на родственные предприятия, посещение специализированных отраслевых выставок и пр.

6.15.7. Производить доплаты к стипендиям на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости.

## 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны договорились совместно:

7.1. Определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральным и областным законодательством об охране труда).

7.2. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по принадлежности.

7.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

7.4. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

7.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.

7.6. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

7.7. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

7.8. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.

7.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза или иного уполномоченного Работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

7.10. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации:

7.10.1. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.

7.10.2. Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

7.10.3. Обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство Работников за счет средств организации в случаях приостановки деятельности (закрытия) организации или ее подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

7.10.4. Привлекать сторонние организации и специалистов для изучения и оценки условий труда в организации и решения других вопросов, связанных с организацией работы по охране труда.

7.10.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.10.6. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.10.7. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.10.8. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра Работников, обязанных проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинский осмотр.

7.10.9. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.10.10. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.10.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Социальные гарантии и льготы предоставляются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе организации, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес,

укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

9.2. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

9.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном уставом отраслевого Профсоюза.

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.6. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

9.7. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок (указать, какой именно) рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

9.9. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в Управляющем совете МУ ДО Вейделевская районная станция юных натуралистов.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями.

10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

10.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.