

От администрации:

И.о. директора

МАУ «ГПМЦ «Ровесник»

Е.Ю. Пальгина

01 июля 2026 года



Представитель

От трудового коллектива:

Е.А.Петренко

" 01" июля 2026 года

Коллективный договор

Муниципального автономного учреждения « Городской подростково-молодежный центр «Ровесник» муниципального образования город Балаково

на период с "01" июля 2026 года
по "30" июня 2029 года

Одобен (утвержден)
на общем собрании работников
МАУ «ГПМЦ «Ровесник»

" 22" июня 2026 года

г. Балаково



Коллективный договор

Муниципального автономного учреждения «Городской подростково-молодежный центр «Ровесник» муниципального образования город Балаково

на период с "01" июля 2026 года
по "30" июня 2029 года

(на 3 года)

1. Общая часть
2. Предмет договора
3. Порядок приема и увольнения работников
4. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения
5. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников
6. Рабочее время и время отдыха
7. Охрана труда
8. Оплата труда
9. Социальное страхование, гарантии и защита работников учреждения
10. Взаимодействие сторон
11. Заключение

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями к нему и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ, ст.1 ФЗ "ОКД и С").

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники учреждения в лице председателя трудового коллектива (выборная должность) и директора учреждения, именуемого далее "Работодатель", который представляет интересы Муниципального автономного учреждения «Городской подростково-молодежный центр «Ровесник» муниципального образования город Балаково (далее Учреждение или МАУ «ГПМЦ «Ровесник»)

1.3. Настоящий коллективный договор является основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников МАУ «ГПМЦ «Ровесник». Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен 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 коллективного договора.

1.6. Работодатель признает представителей работников МАУ «ГПМЦ «Ровесник», поскольку они уполномочены представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с "01" июля 2026 года сроком

на три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Работники предоставляют право своим представителям договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания.

1.9. В период действия коллективного договора представители трудового коллектива, при условии выполнения работодателем положений колдоговора, не выступают организаторами забастовок и содействуют работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам МАУ «ГПМЦ «Ровесник» и не ограничивают права Работодателя по их увеличению.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

3. Порядок приема и увольнения работников

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения Работодателя с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

3.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в МАУ «ГПМЦ «Ровесник»:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку либо выписку из электронной трудовой книжки, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или на условиях совместительства;
- в) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- д) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

ж) заключение медицинской комиссии.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

3.3. Администрация имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами:

- установлением испытательного срока.

3.4. При заключении трудового договора впервые электронная трудовая книжка оформляется МАУ «ГПМЦ «Ровесник». На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся и хранятся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

3.5. Изменения трудового договора оформляются только в письменной форме и в соответствии со статьями 72-76 ТК РФ.

3.6. Прием на работу оформляется приказом директора МАУ «ГПМЦ «Ровесник», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. В приказе должны быть указаны наименование работы (должности) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) соответствующими профстандартам. Размер оплаты труда, рабочее время и режим работы указывается в заключаемом с работником МАУ «ГПМЦ «Ровесник» трудовом договоре.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в день заключения трудового договора.

3.7. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

а) ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

б) ознакомить работника с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МАУ «ГПМЦ «Ровесник» и относящимися к трудовым функциям работника;

в) ознакомить работника с перечнем сведений, составляющих коммерческую и служебную тайну либо относящихся к иной конфиденциальной информации МАУ «ГПМЦ «Ровесник»;

г) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;

д) ознакомить работника с иными документами и необходимыми для его работы сведениями.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представителей трудового коллектива.

3.9. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

3.10. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст.ст. 179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- женщины, имеющие детей в возрасте от 3-х лет до 8 лет включительно;

- одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет включительно;

- инвалиды.

3.11. Прекращение трудового договора между работником и Работодателем регламентируются ст. 77 – 84 Трудового кодекса РФ.

3.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора МАУ «ГПМЦ «Ровесник». Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом (ст. 77) и только в порядке, установленном законодательством для каждого из этих оснований.

4. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения.

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности работы по реализации молодежной политики на территории муниципального образования город Балаково, целевого использования финансовых средств, полученных из местного бюджета, увеличения прибыли учреждения за счет организации платных услуг, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

4.1. Обеспечить каждого работника объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

4.2. Решать с участием представителей коллектива следующие вопросы:

4.2.1. Определение основных направлений деятельности учреждения согласно Уставу учреждения.

4.2.2. Реализация утвержденных городских, инвестиционных, социальных и других программ.

4.2.3. Решение вопросов ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штатов согласно Устава учреждения.

4.2.4. Внесение изменений, дополнений в настоящий коллективный договор, касающихся интересов работников учреждения.

4.2.5. Утверждение Положений, касающихся интересов работников учреждения, являющихся приложениями к настоящему коллективному договору.

5. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

5.1. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее чем за 2 месяца.

5.2. Обеспечить обучение (повышение квалификации) работников за счет средств учреждения.

5.3. Увольнения по инициативе администрации, ликвидацию структурных подразделений, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять с участием представителей трудового коллектива.

Работодатель и представители трудового коллектива обязуются:

5.4. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем (по медицинским документам, медкомиссии) и квалификацией и согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

6.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством 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.

Режим рабочего времени, время начала и окончания рабочего дня, а так же перерывы для отдыха и питания, предоставление выходных дней определяется правилами внутреннего распорядка и приказами директора, графиками режима работы.

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в порядке ст.92 Трудового Кодекса Российской Федерации и указывается в трудовом договоре.

6.3. Рабочее время и режим рабочего времени работников, работающих по совместительству, устанавливается на основании ст.60 прим.1 ТК Российской Федерации и указывается в трудовом договоре.

6.4. Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий работников, в индивидуальных трудовых договорах директором МАУ «ГПМЦ «Ровесник» могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работника и Работодателя.

6.5. В связи с производственной необходимостью для всех работников МАУ «ГПМЦ «Ровесник» и по усмотрению директора по графику, утвержденному директором, рабочий день с понедельника переносится на рабочий день в субботу, воскресенье.

6.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим коллективным договором в соответствии со ст.101 Трудового Кодекса РФ: директор, заместитель директора.

6.7. Работодатель по письменному заявлению работника имеет право разрешить ему работу по совместительству ст.60 прим.1, ст.282 -284 ТК РФ.

6.8. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором регламентируется ст.60 прим. 2, 151 ТК Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка. Объем работ и рабочее время устанавливается по соглашению сторон и указывается в трудовом договоре.

6.9. Применение сверхурочных работ Работодателем производится в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством (ст.99 ТК РФ). Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с ТК РФ ст. 152. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.10. Работникам МАУ «ГПМЦ «Ровесник» при пятидневной рабочей недели предоставляются два выходных дня подряд- суббота, воскресенье (ст.111 ТК РФ). Сменным работникам выходные дни предоставляются по текущему графику.

Нерабочие праздничные дни определены в ст.112 ТК РФ.

6.11.Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на 1 час. При совпадении выходного и праздничного нерабочего дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.12. Привлечение работников МАУ «ГПМЦ «Ровесник» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия (ст.113 ТК РФ). Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день производится оплата в двойном размере или по его письменному заявлению предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.(ст.153 ТК РФ).

6.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам, проработавшим непрерывно более 6 месяцев в МАУ «ГПМЦ «Ровесник». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в МАУ «ГПМЦ «Ровесник» (ст.115 ТК РФ).

Работающим инвалидам независимо от группы инвалидности ежегодный основной оплачиваемый отпуск полагается не менее 30 календарных дней (ст.23 Закона о защите инвалидов).

6.14. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст.ст.114 - 128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

6.15. Денежная компенсация основного ежегодного оплачиваемого отпуска (так же совместителям, работающим по бессрчному трудовому договору) допускается только в части, превышающей 28 календарных дней по письменному заявлению работника.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 ТК РФ).

6.16. Очередность и порядок предоставления ежегодных основных отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка устанавливается директором с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы МАУ «УСК «Форум» и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

6.17. Стороны договорились, что работодатель будет предоставлять к очередному отпуску дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

а) за ненормированный рабочий день для директора и заместителя директора Учреждения – 3 дня.

6.18. Порядок и условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы определены ст. 128 Трудового Кодекса РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ «ГПМЦ «Ровесник».

7. Охрана труда

7.1. Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, техники безопасности и производственной санитарии.

7.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении осуществлять за счет средств местного бюджета в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), то есть сметы расходов учреждения. (ст.226 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах СОУТ по условиям труда в учреждении.

7.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.5. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.6. Работодатель обязуется разрабатывать и согласовывать с представителями трудового коллектива новые инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

7.7. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и

отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

7.8. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда в учреждении создается и работает совместная комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный по охране труда в МАУ «ГПМЦ «Ровесник».

7.9. Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и подзаконными актами, предписания органов трудовой инспекции и представителей комиссий по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.11. Предупреждение опасности возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний является обязательным в МАУ «ГПМЦ «Ровесник». Оно требует, в частности, от каждого работника полного соблюдения всех мероприятий в области техники безопасности и производственной санитарии. С этой целью должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в учреждении; их невыполнение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

7.12. Все работники учреждения, включая руководящий состав, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

7.13. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовывать проведение медицинских осмотров поступающих на работу (за их счет). Медицинские осмотры работников МАУ «ГПМЦ «Ровесник» производятся за счет работодателя. При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

7.14. Работодатели и должностные лица, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов об охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Трудовой инспекции, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

8. Оплата труда

В области оплаты труда Стороны договорились:

8.1. Условия и размеры оплаты труда работников МАУ «ГПМЦ «Ровесник», определяются Положением об оплате труда, утвержденным директором МАУ «ГПМЦ «Ровесник», согласованным начальником отдела по спорту, физической культуре, молодежной политике и туризму администрации Балаковского муниципального района, органа, выполняющего функции и полномочия учредителя МАУ «ГПМЦ «Ровесник» (далее – Положение об оплате труда).

8.2. Должностные оклады, устанавливаются работникам за выполнение ими должностных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время.

8.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а

также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

8.4. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

8.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях (статья 131 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.6. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

8.7. Оплата труда, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Стимулирующие выплаты МАУ «ГПМЦ «Ровесник» осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда.

8.9. Индексация размера заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством.

8.10. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам МАУ «ГПМЦ «Ровесник», на банковскую карту либо в кассе МКУ «Центр бухгалтерского обслуживания БМР» непосредственно работнику или через его представителей. Выплаты осуществлять не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка – 9 и 24 числа каждого месяца.

8.11. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимать при участии представителей трудового коллектива. (ст.ст.133 - 158 ТК РФ).

9. Социальное страхование, гарантии и защита работников

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

9.2. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

9.4. Оплату по листу временной нетрудоспособности производить на основании действующего законодательства.

9.5. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Социального фонда России достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах работающих.

10. Взаимодействие сторон.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает право представителей трудового коллектива МАУ «ГПМЦ «Ровесник» вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

10.2. Представители трудового коллектива осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, выступают стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации учреждения - Работодателя и работников учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников учреждения по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

11. Заключение

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и представителей трудового коллектива.

Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников независимо от места работы.

При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией утвержденной приказом по учреждению.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 июля 2026 г.

Коллективный договор одобрен и принят на общем собрании трудового коллектива.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

листов

И.о. директора МАУ «Центр «Ровесник»

Е.Ю. Пальгина

