

Рассмотрено
на педагогическом совете
Протокол №__
от ____ 20__ года

Утверждаю:
Директор
ЧПОУ «Специализированная
юношеская автошкола «СТАРТ»
_____ В.В. Долгов

**Коллективный договор
Частного профессионального образовательного
учреждения « Специализированная юношеская
автошкола «СТАРТ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ЧПОУ СЮАШ «СТАРТ»

10 января 2017года

г. Липецк

Содержание:

1. Общие положения.
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.
3. Рабочее время.
4. Условия работы. Охрана и безопасность труда.
5. Время отдыха.
6. Условия и охрана труда женщин.
7. Компенсация вреда причиненного здоровью работника.
8. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.
9. Социальное и медицинское обслуживание работников.
10. Заключительные положения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Частное профессиональное образовательное учреждение «Специализированная юношеская автошкола «СТАРТ» в лице директора – Долгова В.В., именуемое в дальнейшем "Работодатель" и работники учреждения, в лице представителя работника учреждения _____, именуемые в дальнейшем "Работники".

Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-трудовые отношения работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

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

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

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 договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и представителей работников

Работодатель признает представителя работников единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

Работодатель обязан:

- не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой, выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором.

Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкцию по охране труда;

- беречь имущество учреждения, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющемуся работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет в соответствии со статьями 57,58,59, Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника с директором учреждения и в иных случаях, специально оговоренных законом. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.3. Все специалисты и служащие учреждения подлежат аттестации, которая проводится в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.5. 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, указанных в трудовом законодательстве согласно статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно на планерном совещании учреждения.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять представителям работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также:

- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- многодетные матери.

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, без ущерба работе учреждению.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий в течение 1 года.

2.11. В случае смены директора учреждения, трудовые отношения с ранее принятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

2.12. Расторжение трудового договора по инициативе администрации учреждения (кроме ликвидации учреждения) не допускается со следующими категориями работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске и отпуске по беременности и родам (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации);
- лиц моложе 18 лет (статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации);
- женщин, имеющих детей до трех лет (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации);
- инвалидов ВОВ (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации);
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данной организации;

Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством связанные с расторжением трудового договора (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю, установленных законом. В учреждении применяется пятидневная продолжительность рабочей недели с двумя выходными днями. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем (администрацией) с учетом мнения совета трудового коллектива (статьи 100, 103, 104 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники знакомятся с графиком работы не позднее одного месяца до начала работы.

3.2. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни в учреждении работники могут привлекаться к работе для выполнения неотложных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, по письменному согласию работника с соблюдением ограничений, установленных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день может компенсироваться предоставлением дня отдыха в другое удобное время. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

К дежурствам могут привлекаться только специалисты по списку, утвержденному директором учреждения.

Оплата труда производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Остальные вопросы, касающиеся времени работы и отдыха, содержатся в Правилах внутреннего трудового распорядка

4. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

4.2. Работодатель обязан обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам законодательства.

4.3. Работодатель обязан проводить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

4.4. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

4.5. Прочие условия работы, охраны и безопасности труда содержатся в Правилах внутреннего трудового распорядка

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для этого, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации). Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления

отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.5. В соответствии с законодательством (статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации) работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации). Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации). Работникам, уволенным по инициативе работодателя за неиспользованные дни отпуска выплачивается денежная компенсация вместо положенного им отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации) на основании письменного заявления работника.

5.8. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с пунктами 1, 2, 3, 6 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.9. По соглашению между администрацией и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

6.1. В целях сохранения в учреждении квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

6.1.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований (статья 254 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

6.2.1. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет (детей-инвалидов до 16 лет).

6.2.2. Предоставлять, по просьбе женщин (мужчин), имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет, женщине (мужчине), имеющей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

одиноким матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.2.3. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

6.2.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, до достижения им возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (статья 262 Трудового Кодекса РФ).

7. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Работодатель и представители работников исходят из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

8. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Сумма средств, направляемых на потребление нужд учреждения, в том числе и оплату труда работников, распределяется согласно утвержденной смете расходов вышестоящей организацией.

8.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Оплата труда рабочих учреждения производится на основе Положения о тарифных ставках и окладах (статья 135, 143 Трудового кодекса Российской Федерации), а также в соответствии с Постановлением Администрации Ростовской области от 16.10.2008 года № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений». Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника.

8.4. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда, занятого в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

- в размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормативных (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.5. Труд работников организации оплачивается повременно. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену – 50% тарифной ставки (оклада);
- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере;
- (работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере) (статьи 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации);
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий

праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

- выплачивать доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными, горячими, тяжелыми, особо тяжелыми условиями труда;
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;
- выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников с учетом мнения совета трудового коллектива. Руководителям, специалистами служащим выплачивать премию за основные результаты хозяйственной деятельности также согласно действующим положениям.

8.6. Стороны договорились, что заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- 7-го числа месяца – заработная плата;
- 22-го числа месяца – аванс (размер аванса не менее 10% должностного оклада или тарифной ставки).

Выплата заработной платы производится путем перечисления на лицевые счета работников.

При выплате заработной платы выдается расчетный листок, который содержит сведения о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Удержание из заработной платы производится в строго предусмотренных действующим законодательством случаях (статья 137 Трудового Кодекса РФ).

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, предусмотрена статьей 142 Трудового Кодекса РФ.

8.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, меньшей численности персонала (наличии вакансий), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника – производится доплата к должностным окладам (тарифным ставкам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон, действующим законодательством, но он не может быть менее 10% основного должностного оклада (тарифной ставки) работника.

8.8. Зарплата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

8.9. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсаций руководствоваться статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование и на обязательное периодическое медицинское обследование социальных работников.

9.2. Комиссия по социальному страхованию, в пределах выделенных средств, может производить оплату подарков детям, мероприятия по летнему оздоровлению детей и т. д. за счет средств фонда социального страхования согласно смете расходов.

9.3. При поступлении на работу каждый сотрудник (кроме совместителей) получает медицинский полис.

9.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

- Работодатель предоставляет работнику на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в случаях:

- регистрации брака, в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры)).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. **Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.** Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждением, расторжения трудового договора, с директором учреждения.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

10.6. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. Контроль, за выполнением коллективного договора, осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Настоящий коллективный договор действует с "10" января 2017 года.