

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Новосибирска
«Детская школа искусств № 25»
на 2016 – 2018 годы



Директор
М.П.

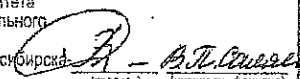
А.И. Кузнецова

(подпись, расшифровка)

Представитель работников

И.Р. Кофлер

(подпись, расшифровка)

Департамент систем, стратегического планирования и инвестиционной политики мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в комитете по труду муниципального сектора экономики мэрии города Новосибирска
Регистрационный № <u>13-16</u> от <u>14.03.2016</u> г.
Председатель комитета по труду муниципального сектора экономики мэрии города Новосибирска

(подпись) (инициалы, фамилия)

Принят на собрании трудового коллектива
« 29 » января 2016 г.
протокол № 2

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Территориальным отраслевым соглашением между департаментом культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, работодателями муниципальных организаций сферы культуры города Новосибирска и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2015 – 2017 годы и Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2016 – 2018 годы.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 25» в лице директора, Кузнецовой Альбины Иннокентьевны, именуемое далее Работодатель;

работники учреждения в лице их представителя, Кофлер Инны Рафаиловны, именуемые далее Представительный орган работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на период три года, вступает в силу с 01 марта 2016 г. и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Во исполнение коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

1.6. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности учреждения, как источника экономической стабильности и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и образовательную деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Работники обязуются обеспечивать своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, нормативных требований по охране труда, режима экономии, сохранение собственности учреждения.

1.7. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.9. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

Раздел 2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Для педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов преподавательской работы в неделю за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов преподавательской работы.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.4. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

Работодатель организует за счет собственных средств подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (не реже одного раза в три года).

Для определения уровня профессиональной подготовки может проводиться аттестация работников, порядок и условия проведения которой отражены в Положении об аттестации.

2.5. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников. Показатели, определяющие массовость сокращения, составляют 5% от общей численности работающих в учреждении одновременно в течении 30 календарных дней.

2.6. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Работникам, подлежащим высвобождению, предоставляется 4 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

Раздел 3. Режим труда и отдыха

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебными планами, графиками работы, графиками сменности.

3.1. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

шестидневная с одним выходным днем – для работников по должностям «преподаватель», «концертмейстер», по профессиям «уборщик служебных помещений», «дворник»;

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику – для работников по профессии «гардеробщик»;

пятидневная с двумя выходными днями – для остальных категорий работников.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для работников учреждения не может превышать:

для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов;

для педагогических работников – 36 часов;

для остальных работников – 40 часов.

3.3. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя; надомный, дистанционный характер труда.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

3.5 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

3.6. Рабочий день в учреждении начинается в 08.00 и заканчивается в 20.00.

Обеденный перерыв не может быть более двух часов и менее 30 минут.

Работодатель обеспечивает работников по профессии «гардеробщик», условия работы которых не позволяют предоставление перерыва для отдыха и питания, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается в размере 56 календарных дней, для всех других категорий работников - 28 календарных дней.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

3.8. Ненормированный рабочий день – режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

«директор» – согласно трудового договора;

«главный бухгалтер» – 10 календарных дней;

«заместитель директора», «заведующий хозяйством», «секретарь» – 5 календарных дней.

3.9. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

3.10. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель по согласованию с Представительным органом работников утверждает график

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.11. Работникам на основании письменного заявления за счет средств от деятельности учреждения, приносящей доход и экономии фонда оплаты труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 2-х календарных дней в связи:

- с рождением ребенка в семье;
- призывом детей на военную службу;
- регистрацией брака работника или бракосочетания детей;
- юбилеем работника (50, 55, 60 и т.д.);
- смертью близких родственников;
- ликвидации аварии в доме.

3.12. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.13. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.4 п.5 ст. 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Раздел 4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

4.1. В учреждении устанавливается отраслевая система оплаты труда.

4.2. Форма, система оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования (премирования) Работников определяются Положением о системе оплаты труда.

4.3. Минимальная заработная плата не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области. Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы включает оклад (должностной оклад), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц, 10 и 25 числа путем перечисления на банковский лицевой счет работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный лист.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работников.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере двух третей базового оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.6. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением о системе оплаты труда в учреждении.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией;

в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер заработной платы, который не может составлять менее 4 % оклада (должностного оклада).

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

4.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

4.11. В случае разделения рабочего дня на две части с перерывом, продолжительностью более двух часов, работнику устанавливается компенсационная доплата в размере 30 % оклада (должностного оклада) за фактически отработанное время.

4.12. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре, но не менее 50 % и не более 100 % оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

Раздел 5. Условия и охрана труда.

5.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

5.1.1. ежегодно выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков финансовые средства в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство услуг;

5.1.2. выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условия труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

5.1.3. провести специальную оценку условий труда рабочих мест в 2016 г.;

5.1.4. обеспечить ознакомление работников под роспись об условиях и охране труда в учреждении, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах и о полагающихся работникам в связи с этим компенсациях в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Работодатель организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

5.1.5. обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

5.1.6. выплачивать компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда;

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

5.1.10. проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

5.1.11. организовать своевременное проведение в соответствии с действующим законодательством обязательных (предварительных/периодических) медицинских осмотров работников;

5.1.12. допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы;

5.1.13. в соответствии с действующим законодательством обеспечить своевременную выдачу, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств 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;

5.1.14. обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

5.1.15. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.16. обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

5.2.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

5.2.3. немедленно извещать 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);

5.2.4. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

6.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

в случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

по просьбе работников знакомит их с информацией персонализированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2. Работодатель осуществляет за счет собственных средств финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

6.3. Работодатель организует в учреждении комнату для приема пищи, обеспечивает ее необходимым оборудованием (электрочайник, свч-печь, др.).

6.4 Работодатель сохраняет гарантии, предусмотренные главой 26 ТК РФ, за работниками, совмещающими работу с обучением по программам бакалавриата, специалитета или программам магистратуры.

6.5. Работодатель производит юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) единовременную выплату в фиксированной сумме (при наличии возможности) за счет средств от деятельности учреждения, приносящей доход и экономии фонда оплаты труда.

Раздел 7. Условия и гарантии деятельности Представительного органа работников

7.1. Работодатель предоставляет Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

7.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранием работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе учреждения. Работодатель предоставляет для этих целей в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся у Работодателя на законном основании.

7.3. Представительный орган работников признает, что проведение собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

7.4. Представительный орган работников обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

7.5. Представительный орган работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

7.6. Работодатель учитывает мнение Представительного органа работников (согласует с ним) при принятии следующих локальных нормативных актов:

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение о системе оплаты труда;

Форма расчетного листка о составных частях заработной платы;

Положение о нормировании труда;

Положение о направлении работников в служебные командировки;

Положение о защите персональных данных работников;

График сменности;

Правила (инструкция) по охране труда;

Положение о комитете (комиссии) по охране труда;

Положение об аттестации;

Положение об обеспечении работников СИЗ по улучшенным нормам или коллективный договор;

График отпусков;

Приказ о введении введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;

Приказ о привлечении к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных ТК РФ;

Приказ о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ТК РФ;

Приказ о введении, замене и пересмотре норм труда.

Раздел 8. Разрешение коллективных трудовых споров

8.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

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

8.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в соответствующий государственный орган по регистрации коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

9.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

9.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования.

При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 календарных дней после уведомительной регистрации.

9.5. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

9.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.