**Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования детей**

**«Детско-юношеский центр дополнительного образования для детей»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2012- 2015 годы**

Принят на собрании трудового коллектива

«\_05\_» декабря 2011 года протокол № 8

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя**:  ДиректорМОУ ДЮЦ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Ю. Худорожков  «\_05\_» декабря 2011 г.  М.П. | **От работников**:    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н. Ворошилова  «\_05\_» декабря 2011 г. |

1. **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детско-юношеский центрдополнительного образования для детей» (далее – МОУ ДЮЦ).

1.2. Коллективный договор заключен на срок до 2015 года в соответствие со ст. 43. Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя Ворошиловой Татьяны Николаевны,

- работодатель в лице директора МОУ ДЮЦ Худорожкова Владимира Юрьевича.

1.4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7-ми дней после его подписания. Представитель работников учреждения обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения либо расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются совместно обеими сторонами.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда, распределении компенсационной части ФОТ, распределении стимулирующей части ФОТ;

1. штатное расписание;
2. должностные инструкции;
3. тарификацию и расписание занятий;
4. другие локальные акты.

1.15. Стороны определяют следующие основные формы участия работников в управлении учреждением:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (реорганизация и ликвидация учреждения; введение изменений, влекущих за собой изменение условий труда; профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации), а также по иным вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- иные формы.

**2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МОУ ДЮЦ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевымтарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. В трудовом договоре по соглашению сторон может быть установлено условие об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с нагрузкой на следующий учебный год до ухода их в очередной отпуск.

2.6. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности или должности) ст. 74 ТК РФ.

Неполная учебная нагрузка у работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменном виде.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем письменной форме не позднее, чем 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МОУ ДЮЦ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

**3. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости**

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной аттестации педагогических кадров в соответствии с законом РФ «Об образовании», Приказом Министерства образования и науки РФ (24.03.2010 г. № 209).

3.5. Согласовывает с представителем работников учреждения приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. Осуществляет подготовку МОУ ДЮЦ к новому учебному году.

3.7. Разрабатывает должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и квалификационными характеристиками.

3.8. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.9. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для приема пищи 48 минут.

3.10. Предоставляет работникам очередной отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечении шести месяцев с момента приема работника на работу.

3.11. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников неменее предусмотренного законодательством, согласно графику с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных переносит отпуск на соответствующее количество дней.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

3.12. Не допускает разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска без согласия работника.

3.13. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы на основании ст. 128 ТК РФ:

- работникам, не имеющим больничных листов в течение года - 3 дня;

- одиноким матерям, имеющим детей до 14 лет - 2 дня;

- отцам, воспитывающим детей до 14-летнего возраста без матери - 2 дня;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет - 2 дня;

- работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет - 2 дня.

3.14. Работодатель не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности МОУ ДЮЦ; обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации; информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.15. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.16. Обеспечивает соблюдение квот рабочих мест для инвалидов, выпускников учебных заведений и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

3.17. Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством.

3.18. Стороны согласились с тем, что работодатель имеет право:

3.18.1. Осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.18.2. Контролировать ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.18.3. Участвовать в работе комиссии по приему МОУ ДЮЦ к новому учебному году.

3.18.4. Осуществлять совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоения почетных званий.

**4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МОУ ДЮЦ, а также формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МОУ ДЮЦ.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

**5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять трудовой коллектив о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТКРФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ ДЮЦ (ст.91, 189 ТК РФ), учебным планом, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ ДЮЦ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МОУ ДЮЦ.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя),

- имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТКРФ**,** с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

6.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МОУ ДЮЦ, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по приказу работодателя с дополнительной оплатой, размер которой определяется соглашением сторон.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.9. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения ребенка младшего школьного возраста в школу – до 10 дней;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;

- для проводов детей в армию - 2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников - 3 дня.

6.10. Предоставлять педагогическим работникам (по заявлению) не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

6.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.12. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

**7. Оплата и нормирование труда**

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с решениями Земского Собрания № 801 от 29.05.2009 года «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Пермского муниципального района», № 835 от 08.10.2009 г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Пермского муниципального района по типам учреждений», № 836 от 08.10.2009 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Пермского муниципального района, реализующих государственный стандарт общего образования».

7.2. Размеры должностных окладов устанавливаются на основании Постановлений Администрации Пермского муниципального района, в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1-ое и 16-ое числа текущего месяца.

7.4. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с приказом МОУ ДЮЦ, на основании Постановления Администрации Пермского муниципального района;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.5. Изменение должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера оклада, более высокого производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

7.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой одного процента от причитающей суммы.

7.6.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**8. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно.

8.2. Оказывает социальную поддержку педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках) по оплате жилищно-коммунальных услуг.

8.3. Оказывает социальную поддержку педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности и поселках городского типа.

8.4. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

8.5. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.6. Выплачивает работникам, уходящим на пенсию по возрасту, единовременное пособие в размере не менее месячной оплаты труда.

8.7. Оказывает материальную помощь работникам в случае смерти прямых родственников (мать, отец, муж, жена, дети).

**9. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденном перечнем профессий и должностей.

9.5. Сохранять место работы, (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.7. В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

9.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.11.Оказывать содействие уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МОУ ДЮЦ. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

9.12. Предоставлять всем работникам МОУ ДЮЦ два рабочих дня (один раз в год) для медицинского профилактического осмотра за счет средств учредителя.

9.13. По решению комиссии по распределению путевок и на основании приказа управления образования № 167 от 09.07.2007 г. обеспечивать путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление, на основании заявлений работников.

**10. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

10.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива 05 декабря 2011 года протокол № 8

**От работников: От работодателя:**

Директор МОУ ДЮЦ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Н. Ворошилова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Ю. Худорожков

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011 г .