

Коллективный договор

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Ужовской средней школы
на 2017-2020 годы

От работодателя:
Директор
образовательного
учреждения
Т.В.Добряева



М.П.

Подписан 20 сентября 2017 г.

От работников:
Представитель трудового
коллектива
образовательного учреждения
Т.В.Стучилина
Стучилина

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду в управление экономики и прогнозирования
администрации Починковского муниципального района Нижегородской
области

(указать наименование органа)

Регистрационный № 17 от «25» сентября 2017 г.

Руководитель органа по труду ведущий специалист по труду и социальному
партнерству

С. А. Горюшкина

(должность, Ф.И.О.)



М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ОУ и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей на срок не более 3-х лет; устанавливает порядок взаимоотношения между администрацией (работодателем) и представителями трудовой организации в рамках социального партнерства по всем направлениям деятельности ОУ, обеспечивая социальные права работающего, предусмотренных действующим законодательством РФ.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Ужовской средней школе. Число работников на момент подписания коллективного договора составляло 38 человек.

1.2.1. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44).

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

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей стабильной работе организации.

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

- стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

- действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

- коллективный договор заключен на срок **2017-2020 г. г.** (но не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

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

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

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - ОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя - Стучилиной Т.В.;
- работодатель в лице его представителя – директора Добряевой Т.В.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При смене формы собственности ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При ликвидации ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

1.15. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38).

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Возможны коллективные переговоры.

1.17. Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений (ст. 36, 37 ТК РФ).

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

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителей трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников МБ ОУ Ужовской СШ;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте.
- 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления ОУ непосредственно работниками :

- учет мнения представителей трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ), порядок его заключения (ст. 63, 65 ТК РФ), изменение (ст. 72¹, 72², 72, 73, 74 ТК РФ), расторжение (ст. 77-81, ст. 83, 84, 84¹ ТК РФ), отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ) определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, согласно статье 70, 71 ТК РФ.

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 работу.

2.4. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об ОУ соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ.

К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниями, а также лица, которые имеют неснятую судимость (ст. 331 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иным федеральным законом, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. 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, условия оплаты труда, права и обязанности работника и работодателя др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения представителей трудового коллектива.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается руководителем ОУ по согласованию с представителями трудового коллектива до ухода работников в отпуск под роспись, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

2.8. При установлении учителями, для которых данное ОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других ОУ и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы (18 часов).

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов ;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до 1 месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в др. случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. Обязательным являются следующие условия:

- гарантии и компенсации 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.

2.14. Могут предусматриваться дополнительные условия:

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

2.15. 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 (изменение числа классов комплектов, групп или количество обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а так же изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

О введении изменений (учебной нагрузки) существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении договора с работником знакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ОУ.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77, 78 - 81,83,84 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива определяет форму профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и курсы повышения квалификации работников;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года;
- в случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные), проезд к месту обучения и

обратно, проживание, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- обеспечивать условия для проведения аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 г. № 209 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационным категориям повышающие коэффициенты;
- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд, согласно статье 196 ТК РФ, а работник имеет право на профессиональную подготовку и переподготовку, и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (статья 197 ТК РФ).

3.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ). Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточных), проезд к месту обучения и обратно, проживание, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности, или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов трудоспособного возраста.

4.1.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендаторов по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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 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.

4.2.2. 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 предъявлении вакансий.

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

4.2.4. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности определяется ст. 183 ТК РФ.

4.2.5. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том:

5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностям, возлагаемыми на них Уставом ОУ (ст. 333 ТК РФ).

5.2. Для администрации ОУ: директора, заместителя директора и завхоза, старшего вожатого устанавливается ненормированный рабочий день. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала ОУ составляет 40 часов в неделю (для мужчин), 36 часов (для женщин сельской местности), воспитателя в ГПД 30 часов в неделю (пятидневная рабочая неделя). Работа педагогических работников и обслуживающего персонала может осуществляться по графику, утверждаемому директором с учетом мнения трудового коллектива.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

5.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливаются в случаях, которые предусмотрены статьёй 93 ТК РФ.

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 так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерыва между занятиями.

Учителям, по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ОУ (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному разрешению (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.

5.8. 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 до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников ОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, должностными обязанностями, допускается

только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения трудового коллектива.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продолжение, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 -125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы, в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня.

5.13.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу-1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства-1 день;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- участникам ВОВ – до 35 дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших, вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или Трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания работников ОУ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

График дежурств педагогических работников по ОУ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни утверждается руководителем ОУ. Работодатель

обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания, согласно графика дежурства по школе.

5.17. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять ежегодный дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней, с учетом времени, фактически отработанного в этих условиях (ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ, ст. 117 ТК РФ).

5.18. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня (ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ, ст. 92 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата и нормирование труда регламентируется Положением об оплате труда работников МБ ОУ Ужовской СОШ, утвержденным приказом от 31.08.2016 г. № 264 «Об утверждении Положения».

6.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Ужовской средней школы (далее – образовательное учреждение) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников образовательного учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

6.3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда директора, заместителей директора, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.4. Стороны договорились: обеспечить минимальный размер заработной платы работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не ниже размера минимальной заработной платы в Нижегородской области (ст. 133.1 ТК РФ).

Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, согласно порядка индексации заработной платы (в соответствии с соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

Своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы доля тарифной (постоянной) оплаты труда в структуре заработной платы составляла не менее 70% - для учреждений бюджетной сферы (с учётом федеральных, региональных трёхсторонних, областных и территориальных отраслевых соглашений).

Осуществлять оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере, но не менее 4 % от

тарифной ставки или оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ, ст. 147 ТК РФ).

Производить доплату при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполненной работы (ст. 151 и ст. 60² Трудового кодекса РФ)».

6.5. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам, устанавливается в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утвержденных постановлением главы администрации района.

6.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.7. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую части (**ФОТст**). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается директором учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.8. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ не входящих в должностные обязанности работников.

6.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.11. Работникам ОУ могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут быть установлены по решению директора премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

6.12. Работникам образовательного учреждения устанавливаются доплаты за работу необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

6.13. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объёма выполняемой работы.

6.14. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ главой администрации Починковского муниципального района Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

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

6.15. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад, либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно–квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.16. Продолжительность рабочего времени других работников, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

6.17. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25.

6.18. В соответствии с районным Соглашением по основным направлениям совершенствования оплаты труда, ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор ОУ.

6.19. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ), ст. 56 Закон РФ «Об образовании».

6.20. Порядок применения, снятие дисциплинарного взыскания осуществляется согласно статьям 193 и 194 ТК РФ.

7.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- социальную поддержку по оплате жилья, отопления, освещения;
- денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно;
- оказание материальной помощи с учетом мнения трудового коллектива;
- меры социально-экономической поддержки предоставляются педагогам – участникам ПНПО, при условии дальнейшей работы в ОУ не менее десяти лет;
- получение пенсии по выслуге лет, имея 25 летний стаж работы.

7.3. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет, в размере 50 рублей.

7.4. Работникам ОУ, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок бесплатно по решению комиссии по социальному страхованию и распределению путевок на санаторно – курортное лечение работников по согласованию с районной комиссией. Продолжительность лечения составляет 14 дней.

7.5. Работодатель обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами, электронными ресурсами и школьной медиатекой в образовательных целях, бесплатное пользование спортивным инвентарем и спортивного зала для занятий физкультурой и спортом.

7.6. Работодатель организует в учреждение общественное питание (столовую для приема пищи).

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников ОУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрению современных средств безопасности труда и гигиены, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда ежегодно с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.1. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными и (или) опасными условиями труда и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально - трудовых отношений (ст. 219, часть 2 введена ФЗ от 30.06.2006 г. № 90 - ФЗ).

8.2. Провести в ОУ специальную оценку условий труда и по её результатам, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения трудового коллектива.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей трудового коллектива и комиссии по охране труда.

8.2.1. Обеспечение безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя, согласно статье 212 ТК РФ.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечить выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию соответствия, 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 (по результатам СОУТ).

Освобождать от первичного инструктажа на рабочем месте работников, трудовые обязанности которых не связаны с применением, эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного механизированного ручного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, освобождаемых от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте».

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник, с его согласия, может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев, согласно статье 229.2, установить сроки расследования согласно статье 229.1 ТК РФ и проводить расследование несчастных случаев государственными инспекторами труда согласно 229.3 ТК РФ.

8.9.1. Установить порядок оформления материалов расследования несчастных случаев в ОУ согласно статье 230 ТК РФ и порядок регистрации и учета несчастных случаев (статья 230.1 ТК РФ).

8.10. В случае отказа работника от работы 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 по возникшей по этой причине простой, в размере среднего заработка.

8.11. Разрабатывать (перерабатывать действующие) инструкции по охране труда и обеспечивать ими всех работающих в организации по принадлежности с учетом мнения трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и знакомить с обязанностями работника в области охраны труда согласно статье 214 ТК РФ.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить представители трудового коллектива (ст. 218 ТК РФ).

8.14. Осуществлять совместно с представителями трудового коллектива контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и диспансеризации работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.18. По решению комиссии по социальному страхованию и распределение путевок на санаторно – курортное лечение работников приобретать путёвки на лечение и отдых.

8.19. Внедрить и непрерывно совершенствовать Систему управления охраной труда и профессиональными рисками.

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств фонда социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

По заявлению беременной женщины, не привлекать её к выполнению работ с использованием видео дисплейных терминалов и персональных компьютеров со временем установления беременности и в период кормления грудью.

Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за её пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184).

9. ГАРАНТИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Трудовой коллектив осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Работодатель обязан представить членам трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможности размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель предоставляет членам трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Члены трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.8. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередного предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193-194 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни, исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида оплат (ст. 135 ТК РФ);
- гарантии работникам о нормировании труда (ст. 159 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращение численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ);
- не нормированный рабочий день – особый режим работы (ст. 101 ТК РФ);
- права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров (ст. 196 ТК РФ);
- порядок места и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

10. Обязательства представителя трудового коллектива

10. Представитель трудового коллектива обязуется:

10.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ОУ.

- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю ОУ заявления о нарушении руководителем ОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.7. Предоставлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатам работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий ОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ОУ.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ОУ и проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней, со дня его подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в управлении экономики и прогнозирования администрации Починковского муниципального района Нижегородской области.
- 11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. В десятидневный срок рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. 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.

11.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.