КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 26»

на 2023 - 2025 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива МКОУ «31» августа 2023г. (протокол № 1)

От работодателя:

Директор МКОУ
«Каздровская Н.В.»

_____ / Каздровская Н.В. /
(подпись, Ф.И.О.)
«31» 08 2023г.
М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ»
Фетисова Н.Н

_____ / Фетисова Н.Н. /
(подпись, Ф.И.О.)
«31» 08 2023 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 26» с.Мельничное Красноармейского муниципального района Приморского края

1.2 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 работодателями по защите социально трудовых прав т профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимущество для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифными соглашением, региональным т территориальными соглашениями.

1.3Сторонами коллективного договора является:
- работодатель;
- работники учреждения.

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

1.5.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение трёх дней после его подписания.

1.6.Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7.При реорганизации слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8.При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9.При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12.Пересмтр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения

1.13.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решается сторонами.

1.14.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение(принимает по согласованию) трудового коллектива (в коллективном договоре определяется, конкретная форма участие работников в управлении учреждением учитывает мнение, согласование, предварительное согласование и др)

1.Правила внутреннего трудового распорядка;

2.Положение об оплате туда работников;

3.Соглашение по охране туда;

4.Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

5.Другие локальные нормативные акты.

1.16.Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

-учёт мнения работников;

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных листов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2ст53 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, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется 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 отраслевых тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый их которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3.Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

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

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

2.5.В течение года изменении существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца(ст.73,162 ТК РФ) Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективном договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниями, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами(ст.77 ТК РФ)

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2.Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых процессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1.Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников(в разрезе специальности).

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

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

3.3.4.В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы(должность)

3.3.5.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими 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(например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в др. случаях: финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников экономии и т.д)

3.3.6.Организоватьпроведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников

государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряда оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять штат работников не позднее ,чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала(ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнение по п.1и п.2ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3.При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начало проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части статьи 81 настоящего Кодекса, в составе аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа организации

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участие выборного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.4.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5.Стороны договорились что:

Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 170 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста(за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее двух лет.

4.5.1.Высвобождаемых работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата(ст.178,180 ТК РФ).

4.5.2.При появлении новых рабочих мест в учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно ст.64 ТК РФ.

5.Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные рабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, 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.

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

5.3.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.4. В летний период 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.

5.5. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется свободно в соответствии с графиком отпуском, не позднее чем за две недели до вступления нового календарного года.

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

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

5.6. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии с п.1.3.Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семья, охраны материнства и детства на селе» женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.7.Удлинённый основной оплачиваемый отпуск продолжительность 42 календарных дня предоставляется педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпуск. За работу в Северных районах Дальнего Востока всем работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск в количестве 16 календарных дней»

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев(статья 122 ТК РФ)

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиков отпусков, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласие работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ

5.8.Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья и другими уважительными причинами, работодатель предоставляет по личному заявлению работника в течение года отпуск без сохранения заработной платы. В обязательном порядке работодатель предоставляет по личному заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы, но не свыше:

- женщинам по уходу за ребёнком до достижения им трёх лет;
-мужчинам, жёны которых находится в послеродовом отпуске – 14 календарных дней;
- со своей юбилейной датой (50,55,60) 1-2 дня;
- с похоронами родных и близких – 5 дней, не считая дней проезда;
- при рождении ребёнка отцу – 2 дня;
- в связи со свадьбой работника(детей работника) – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности --5 дней.

6. Оплата труда работников.

6.Стороны исходя из того, что:

6.1.Оплата труда работников МКОУ «СОШ №26» с.Мельничное производится на основе Положения о оплате труда работников МКОУ «СОШ №26» с.Мельничное, разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников и принимается работодателем с учетом мнения(по согласованию) с профсоюзным комитетом.

6.2.Месячная заработная плата работников образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда(трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Российской Федерации.

6.3.Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4.Поощирительные(стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников в МКДОУ №16 с.Мельничное. Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательного учреждения с учетом мнения(по соглашению) трудового коллектива.
6.5.Измения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производится:

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

-при присуждении ученой степени кандидата наук –со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии(ВАК) решения о выдаче диплома;

При поступлении у работников права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6.Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который начислена.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник , отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

6.7.Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

6.8.Работодатель обязуется обеспечивать:

6.8.1.Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате(ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа организации в порядке установленном ст.132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.8.2.Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска(с.136 ТК) выплаты при увольнении – в последний день работы(ст.80 ТК РФ)

6.8.3.При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов(денежной компенсации) в размере не менее 1/150

действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки со следующего дня после установленного срока выплаты по день задержки со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов(денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличии вины работодателя.

6.8.4.Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха(ст.152 ТК РФ)

6.8.5.Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника(ст.157 ТК РФ).

6.8.6.Доплаты за работу с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.8.7.Выплату педагогическим работникам ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

6.9.Работодатель обязуется:

6.10.1.Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудится в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.10.2. Стороны считают обязательным производить выплату заработной платы с (11-13), (26-28) числа каждого месяца, перечисляется на лицевой счет в банки по заявлению работника. При совпадении дня выплаты с выходным и праздничным нерабочим днем она проводится накануне.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

7.Гарантии и компенсации.

7.1.Ведет учет нуждающихся в улучшения жилищных условий.

7.2.Ходатайствует и органом местного самоуправления с улучшением жилья педагогическим работникам и выделения ссуд на его оформления(строительства).

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:
6.1. Обеспечить право работников МКОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

6.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

6.3. Провести в МКОУ аттестацию рабочих .мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МКОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам, и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников МКОУ по охране труда, техник е безопасности, пожарной безопасности на начало учебного года.

6.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МКОУ.

6.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществляется за счет работодателя.

6.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.8. Обеспечить прохождение обязательных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ)

6.9. Работники обязуются:
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований охраны труда, пожарно-технического минимума;
- соблюдать требования пожарной безопасности, содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья.

6.10. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже 1 раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (должностных) лиц, членов комитета (комиссий) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.11. Совет трудового коллектива:
- проводить работу по оздоровлению детей работников МКОУ;
- избирать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направлять представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.11.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.11.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.11.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.

6.11.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.1 1.5. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

6.11.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

9. Контроль за выполнением коллективного договора:

<u>Ответственность сторон:</u>

Стороны договорились что:

9.1.Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

9.3.Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в 6 месяцев. разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4.Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5.Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работникам крайней меры их разрешения – забастовки.

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

9.7.Настоящий коллективный договор действует в течении 3 лет со дня подписания.

9.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончании срока действия данного договора.

Примечание: При согласии сторон в договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и ТК *РФ*