

Управление по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов»
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 10»

СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченный представитель
трудоустроенного коллектива председатель Совета
Т.С. Ташаев
«09» января 2020 г.

Детская школа искусств № 10
от 16.01.2020
Ташаев Т.С.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО
«ДШИ № 10»
И.А. Жильцова
«09» января 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2020-2023 гг. между работодателем
и работниками ДШИ № 10

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Детская школа искусств № 10» г. Саратова.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ с изменениями от 2016 года, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дополнительного образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения
- работодатель в лице директора Жильцовой И.А.

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

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

1.6. При реорганизации учреждения трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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 сторонами.

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

1.13. Основные формы участия работников в управления организации предусматриваются статьей 3 ТК РФ.

II. 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 учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, 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 заключается:

а) **на неопределенный срок;**

б) **на определенный срок** (срочный трудовой договор) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

в) с испытанием на 2 месяца, кроме молодых специалистов, статья 70 ТК РФ.

2.4. Содержание трудового договора должно соответствовать статье 57 ТК РФ.

2.5. **Объем учебной нагрузки** педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на конец учебного года с учетом выпуска и отсева в письменном виде. С нагрузкой преподавателя на текущий год работодатель знакомит работника в письменном виде в первой декаде сентября.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Учебная нагрузка на воскресенье и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию;

б) при отсева учащегося, если не возможна замена другим учеником;

в) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска;
 - г) в случае перевода учащегося по его просьбе, заявлению родителей (лиц, их заменяющих) в класс другого преподавателя.
- 2.11.** Обязательными для включения в трудовой договор являются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.
- 2.12.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.13.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральными законами: ст. 77, 78, 79, 80, 81, 228, 336 ТК РФ.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в 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 профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2. Направлять на повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. 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 при условии направления на учебу работодателем, статья 177 ТК РФ.

3.3.5. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Школа обязана проводить аттестацию сотрудников на соответствие должности.

Повышающие коэффициенты к окладу (ставке) устанавливаются соответственно полученным квалификационным категориям по результатам аттестации на первую и высшую квалификационные категории, полученным при прохождении аттестации в министерстве образования Саратовской области соответственно Порядку проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме о сокращении численности или штата 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 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.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.3.2. 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.

4.3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения **в связи с сокращением численности или штата**, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждения услугами культуры, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.3.4. 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 уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

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

5.3. 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.

5.4. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Преподавателям, 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 учреждения (заседания педагогического совета, заседания предметных отделов, культурно-массовые мероприятия, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. 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 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается при выполнении коллективом отдельных поручений Учредителя.

5.10. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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 распоряжением заместителя руководителя школы.

5.11. В каникулярное время педагогический и технический персонал может привлекаться 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 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.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – 3 дня: специалист по кадрам, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по правовым и экономическим вопросам, заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

5.13.2. Предоставлять работникам **отпуск без сохранения заработной платы** в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней;
- для сопровождения родителями детей, поступивших в 1 класс общеобразовательных учреждений – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- юбилейных дат (50-55 лет женщине, 50-60 лет мужчине) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 5 дней;
- пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- инвалидам – до 60 календарных дней в году

5.13.3. Предоставлять (по заявлению) педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы **длительный отпуск сроком до одного года** в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. В день, свободный от учебных занятий, педагогический работник может привлекаться к плановым и внеплановым учебно-методическим, воспитательным и культурно-массовым мероприятиям школы.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, 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 (ст. 108 ТК РФ).

VI. Работник обязуется

6.1. Повышать свою педагогическую и методическую квалификацию:

- регулярно изучать педагогическую и методическую литературу;
- постоянно следить за новинками педагогической и методической литературы, приобретать по мере финансовой возможности с учетом получаемых денежных средств на книгоиздательскую продукцию;
- посещать концерты и выставки одаренных учащихся;
- участвовать в работе секций ГМО;
- участвовать в методической и внешкольной работе по плану работы отделений и школы в целом;
- посещать, по возможности, все виды повышения квалификации.
- проходить курсы повышения квалификации не реже, чем 1 раз в три года
- в случае несоответствия квалификации по диплому квалификационным требованиям, установленным в профессиональном стандарте по должности, занимаемой работником, работник обязан пройти переподготовку по необходимому профилю (специальности). Пройти переподготовку работник может уже после трудоустройства.

6.2. Своевременно сдавать учебную и личную отчетность (журнал преподавателя – ежемесячно к последним числам месяца, календарные планы/репертуарные списки – преподаватели групповых дисциплин до 1 сентября ежегодно, расписание преподавателя – до 1 сентября ежегодно, а также по мере изменения расписания)

6.3. Выполнять муниципальное задание, полученное школой от учредителя, в части количества учебных часов по образовательным программам и доли детей, ставших победителями конкурсов Всероссийского и международного уровня.

6.4. Участвовать в субботниках по плану управления по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов», администрации Кировского района и областного правительства.

6.5. Выполнять прочие отдельные поручения Учредителя по образовательной, методической и культурно-массовой деятельности школы.

6.6. Дежурить в школе в каникулярное время, не занятое методической работой, участием в секциях ГМО и ОМО, исходя из нормы педагогической нагрузки в неделю.

6.7. Доводить до сведения администрации любые изменения расписания, в том числе однократный перенос уроков.

6.8. Выполнять в полном объеме должностные инструкции, правила внутреннего распорядка, настоящий договор.

VII. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда сотрудников школы осуществляется в соответствии с со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решениями Саратовской городской Думы от 30 октября 2008 № 32-353 «Об установлении должностных окладов общеотраслевых должностей работников муниципальных бюджетных учреждений», № 32-356 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету по культуре администрации города Саратова», решением Саратовской городской Думы от 28.02.2013 № 22-263 «О внесении изменений в решение Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-356 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» с изменениями и дополнениями, Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «Детская школа искусств № 10».

7.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам школы через банкоматы Сбербанка Российской Федерации.

7.4. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

7.5. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника, если во время простоя (карантина) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

7.6. Изменение размера оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы в отрасли культуры - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оплаты труда

- при присвоении или изменении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

7.8. Наполняемость классов (групп), установленная учебными планами, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

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

7.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

VIII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Оказывает при наличии финансовой возможности материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам, малооплачиваемым категориям технических работников и другим работникам учреждения, имеющим основания для получения материальной помощи и в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «Детская школа искусств № 10».

IX. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работнику 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 обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

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

- 9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.8. 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 возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 9.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.
- 9.10. В целях реализации положений Трудового Кодекса РФ, а также в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» своевременно, один раз в 5 лет, совместно с лицензированной организацией, проводить специальную оценку условий труда.
- 9.11. По результатам проведения специальной оценки условий труда выработать и реализовывать план улучшения условий труда сотрудников школы.

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно в июне месяце.
- 10.4. Рассматриваются в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. 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.
- 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.