

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
Центра детского экологического
(эколого-биологического) г. Челябинска
на 2013-2018 годы

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДОД ЦДЭ

_____ Л.П.Гвоздева

От работодателя:

Директор
МБУДОД ЦДЭ

_____ Т.А.Морозова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детей Центре детском экологическом (эколого-биологическом) г. Челябинска (далее - МБУДОД ЦДЭ).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДОД ЦДЭ 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, Отраслевым тарифным соглашением, Соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальным соглашением.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее — профком) – Гвоздевой Ларисы Павловны;

- работодатель — в лице его представителя — директора Морозовой Татьяны Александровны.

4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ)

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

6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

16. 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 законодательством РФ, а также отраслевыми, областными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

19. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

20. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

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

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

24. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

25. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

26. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

27. 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, (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

28. Учебная нагрузка педагогам, 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 педагогами.

29. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение

эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

30. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, ст. 162 ТК РФ).

31. 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.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

33. Стороны пришли к соглашению, что:

1) работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ);

2) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);

3) формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

34. Работодатель обязан:

1) создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет;

2) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ);

3) в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;

4) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ;

5) организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие стимулирующие выплаты.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

35. Работодатель обязуется:

1) уведомлять председателя профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ — не позднее, чем за три месяца до его начала;

2) уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3) в случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

4) работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

5) увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя и в связи с сокращением численности или штата производится с учетом мнения (с предварительного согласия) ПО (ст. 82 ТК РФ);

6) 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 2 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;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж 1-3 года.

36. 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.

37. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников — членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

38. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения ПО (по согласованию) (приложение № 1);
- учебным расписанием для педагогов;
- регламентом работы для заместителей директора, зав. отделами и методистов, главного бухгалтера, бухгалтера.

Продолжительность рабочей недели определяется ТК РФ, Уставом ЦДЭ, правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

39. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

40. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

41. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

42. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи муниципального имущества;

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена чрезвычайным положением, неотложными работами в условиях чрезвычайных обстоятельств, в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения и т.д.).

43. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

44. 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.

45. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих должностей: директор, заместители директора, заведующие отделами, методисты, главный бухгалтер.

46. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) с ПО.

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

48. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ.

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

50. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — до 5 рабочих дней;
- в случае свадьбы работника— 5 рабочих дней;
- в случае свадьбы детей работника – до 5 рабочих дней;
- на похороны близких родственников— до 5 рабочих дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 рабочих дней;
- по другим чрезвычайным семейным обстоятельствам.

51. Работникам с ненормированным рабочим днём может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

52. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, предоставляются по их просьбе в соответствии со ст. 263 ТК РФ продолжительностью до 14 календарных дней, в период, когда позволяют производственные условия.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

53. Работодатель обязуется:

- 1) утверждать штатное расписание и тарификацию с учетом мнения профкома;

2) предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца до предстоящего изменения под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ;

3) производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

4) выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - до 25 числа текущего месяца; за вторую половину месяца - до 10 числа следующего месяца. Расчётный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы работник получает в бухгалтерии МБУДОД ЦДЭ.

54. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер и руководитель образовательного учреждения.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

55. Работодатель ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

56. Работодатель устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирующие выплаты в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения профсоюзной организацией в соответствии с положением о стимулирующих выплатах сотрудникам ЦДЭ (приложение № 2).

57. Работодатель оказывает из средств экономии заработной платы материальную помощь работникам с учетом мнения ПО (по согласованию) на основании Положения о материальной помощи сотрудникам ЦДЭ (приложение № 3).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

58. Работодатель обязуется:

1) обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

2) для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Ежегодно перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в Соглашении по охране труда (приложение № 4);

3) организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда;

4) проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасными методами и приемами выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу;

5) обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения;

6) производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом;

7) на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ);

8) проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет;

9) в случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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;

10) обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

11) разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ);

12) создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

13) осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

14) обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

15) вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых;

16) один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий и больничных листов;

17) Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

59. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

60. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

61. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

62. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б) пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

63. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

64. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

65. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании

его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% от начисленной заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

66. Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

67. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

68. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

69. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом б) пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

70. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

71. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

72. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- выходы на работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление стимулирующих выплат сотрудниками ЦДЭ (ст. 135 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

71. Профком может осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

72. Профком может осуществлять контроль за правильностью расходования фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

73. Профком может осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

74. Профком может представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

75. Профком может осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

76. Профком может осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

77. Профком может участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

78. Профком может осуществлять контроль за соблюдением порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения.

79. Профком может оказывать материальную помощь членам профсоюза в экстренных случаях (по заявлению).

80. Профком может осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

81. Стороны договорились, что:

1) совместно осуществляют контроль по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

2) рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

82. 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.

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

84. Настоящий коллективный договор действует в течение 5 лет со дня подписания.

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