

МУ Комитет по образованию Администрации г. Улан -Удэ
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка № 86 «Оюна» - детский сад г. Улан –Удэ
МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад
эл. почта: madoy86@mail.ru, т.42-21-01, 42-68-95.

Коллективный договор
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
Центра развития ребёнка № 86
«Оюна» - детский сад

на 2021-2024 годы

От работодателя:
Заведующая МАДОУ
ЦРР №86 «Оюна»-д/с


/Т.Д. Доржиева/

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ЦРР №86 «Оюна» - д/с


/Е.В. Габышева /

Принят на общем
собрании трудового
коллектива
20 июля 2021 г.

г. Улан-Удэ
2021 г.

Администрация г.Улан- Удэ
Комитет экономического развития и туризма
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
« 27 » июля 2021 г.
Регистрационный № 130
гг. с.п. Шабеева Э.
(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)
Подпись Шабеева Э.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка № 86 «Оюна» - детский сад г. Улан-Удэ. В дальнейшем МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад.

1.2. Коллективный договор заключён 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 МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад 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 МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад и профкомом МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников МАДОУ ЦРР на 2021-2024 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад – в лице первичной профсоюзной организации (далее профком), - председателя профкома Е.В. Гаськовой;
- работодатель в лице его представителя – заведующей Т. Д. Доржиевой
- Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем либо избирать иного представителя (ст. ст. 30,31 ТК Р.Ф.).
- Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад.

- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- При смене формы собственности МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

- При ликвидации МАДОУ ЦРР№ 86 «Оюна»- детский сад коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
 - В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
 - В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 - Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАДОУ ЦРР№ 86 «Оюна»- детский сад.
 - Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
 - Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
 - Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение и принимает его по согласованию профкома:
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) График отпусков
 - 3) Приказы об увольнении в соответствии с ТК РФ
 - 4) соглашение по охране труда;
 - 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой.
 - 6) положение о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера
 - 7) положение о выплате премий, материальной помощи
- 1.6. Стороны определяют следующие формы управления МАДОУ ЦРР№ 86 «Оюна»- детский сад:
- Руководство и управление МАДОУ ЦРР№ 86 «Оюна»- детский сад осуществляет заведующая в соответствии с Уставом;
 - Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ. и по иным вопросам , предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - Обсуждение с работодателем вопросов о работе МАДОУ ЦРР№ 86 «Оюна»- детский сад, внесении предложений по её совершенствованию (производственные совещания, общие, профсоюзные собрания, пятиминутки и др.).
 - Участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - Другие формы.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ., правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашением по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников МАДОУ ЦРР на 2021-2024 г.г., 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 (Ст. 68 ТК РФ)

2.3. 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 её выполнения.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течении установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

2.5. Изменение существенных условий трудового договора допускается в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностными инструкциями, с настоящим коллективным договором, Уставом МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране труда, «Инструкцией по организации охраны жизни и здоровья детей в детском саду», правилами пожарной безопасности и другими локальными нормативными актами, связанными с исполнением работником должностных обязанностей..

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

III .

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для нужд МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад.

3.2. Работодатель в соответствии с планом курсовой подготовки, с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перс

пектив развития МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по его результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. В случае сокращения численности, штата работников или массового высвобождения уведомление будет производиться в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ.).

4.4. Стороны договорились, что:

1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад представляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтения в оставлении на работе отдается:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
 - неосвобождённые председатели профкомов;
2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.178,180 ТК РФ.).
3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее 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 и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад (ст.91 ТК Р.Ф.) (приложение № 1), базисным учебным планом, годовым планом, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми Уставом МАДОУ ЦРР№ 86 «Оюна»- детский сад, графиком отпусков (приложение № 2).
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАДОУ ЦРР№ 86 «Оюна»- детский сад устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников МАДОУ ЦРР№ 86 «Оюна»- детский сад устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК Р.Ф.).
- 5.4. Работникам гарантируется основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней , и дополнительный – 8 календарных дней Для педагогов , основной оплачиваемый отпуск 42 календарных дней и дополнительный – 8 календарных дней, для воспитателей логопедических групп , музыкальному руководителю логопедической группы, педагогу – психологу, старшему воспитателю, заведующей детским садом - 56 календарных дней за работу с детьми логопедических групп и дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней.
- 5.5. Заведующей представлять 3 оплачиваемых календарных дня к отпуску за ненормированный рабочий день.
- 5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124,125 ТК Р.Ф. 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 Р.Ф.).

5.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ а также:

- с юбилеем работника – 3 рабочих дня;
- для бракосочетания детей, проводов детей в армию – 3 рабочих дня;

5.6. По заявлению предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МАДОУ ЦРР осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования г. Улан-Удэ по штатному расписанию.

6.2. Заработная плата работника включает в себя:

- должностной оклад по группам работников
- компенсационные выплаты, (приложение № 3).
- стимулирующие выплаты (приложение № 3).

6.3. Распределение стимулирующих выплат и определение их размера производится Управляющим советом МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад по представлению заведующего МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад и с учетом мнения профсоюзной организации. Размер и порядок стимулирующих выплат устанавливается в положении о стимулирующих выплатах МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад (приложение № 3)

6.4. Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы.

6.5. МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы. В случаях и порядке, установленных соответствующими нормативными актами, МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад выплачивает работнику пособия по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком и иные пособия, на которые работник имеет право.

6.6 Заработная плата выплачивается работникам по ст. 136 ТК РФ (два раза в месяц).

VII. Социальные гарантии и льготы.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство)

7.3. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в МАДОУ ЦРР№ 86 «Оюна»- детский сад (при наличии мест).

7.4. Организует питание сотрудников.

VIII . Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МАДОУ ЦРР на здоровые и безопасные условия труда.

8.2. Заключить с профкомом соглашение по охране труда.

8.3. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда.

8.4. По результатам аттестации рабочих мест, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, определённые по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками МАДОУ ЦРР№ 86 «Оюна»- детский сад обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.6. Организовать проверку знаний работников МАДОУ ЦРР по охране труда на начало учебного года.

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов.

8.8. 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 МАДОУ ЦРР на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

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

8.12. Создать в МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад комиссию по охране труда с обязательным включением в состав данной комиссии членов профкома.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических (профилактических) медицинских осмотров работников по графику.

8.15. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

8.17. Комиссии по социальному страхованию один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18. Профком обязуется:

- проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад;
- организовывать проведение досугов, развлечений, вечеров отдыха для работников и детей в новогодние и другие праздники;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»- детский сад.

IX. Гарантии профсоюзной 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 в профсоюзной деятельностью.

9.2. Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ)

- Экономического положения организации;
- Реорганизации и ликвидации учреждения
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников;

9.3. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК)

9.4. В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель предоставляет профкому в пользование оборудованное помещение для проведения собраний, хранения документации; право пользоваться оргтехникой, средствами связи (ст. 370 ТК, ст. 28 п. 1 «Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

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

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в работе выборных органов Профсоюза и других общественных мероприятиях, связанных с деятельностью профсоюза.

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

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

9.9. 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)
- привлечение работника к выполнению трудовых функций в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 159 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- составление графиков отпусков (ст. 103 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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, принимать участие в распределении стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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. В случае нарушений руководителем учреждения и его представителями законов и иных нормативных актов о труде принимать меры в соответствии со ст. 195 ТК РФ.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию горкома профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

- 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. Принимать участие в работе комиссией учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, связанных с утратой близких (мужа, жены, детей, отца, мать) и других ЧС- 1000 руб.
- 10.17. Оказывать материальную помощь в связи с юбилеем- до 2000 руб.
- 10.18. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 11.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. 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.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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