

Выявлено условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников – 2

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников МБДОУ «Радуга», независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Радуга» и заключенным между работниками и администрацией в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: с одной стороны, работники МБДОУ «Радуга», и, с другой стороны, работодатель в лице заведующего Королевой Ольги Анатольевны, действующего на основании Устава учреждения Представителем работников является местный комитет, в лице его председателя Дашенко Ольги Мироновны.

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

- создания системы социально-трудовых отношений обеспечения соблюдения и регулирования социально-трудовых и экономических прав, гарантий и законных интересов работников, уполномочивших местный комитет представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, внесения изменений и дополнений в него и контроля за выполнением;
- для максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному и долгосрочному развитию учреждения, росту общественного престижа учреждения, внесения изменений и дополнений в него и контроля за выполнением;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор вступает в законную силу со дня его подписания представителями сторон и действует в течение 3-х лет.

1.5. В настоящий коллективный договор могут быть внесены дополнения и изменения только по соглашению сторон, заключивших его, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения в соответствии со ст.9 ТК РФ.

1.6. Представители сторон отчитываются о выполнении принятых на себя обязательств по настоящему коллективному договору на общем собрании работников, уполномочивших местный комитет представлять их интересы, не реже 2-х раз в год.

1.7. Ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение и невыполнение условий коллективного договора определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления вышеуказанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Местком выступают равноправными и деловыми партнерами.

2. Оформление трудовых отношений.

2.1. Трудовые отношения оформляются письменным трудовым договором в соответствии со ст.15 ТК РФ. В трудовом договоре указывается (ст.57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника,
- место работы,
- дата начала работы,
- вид трудового договора,
- наименование должности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием ДОУ,
- испытательный срок в целях проверки соответствия работника занимаемой им должности,
- права и обязанности работодателя,
- права и обязанности работника,
- условия оплаты труда и социально-бытовое обеспечение работника,
- режим рабочего времени и времени отдыха.

2.2. В соответствии со ст. 20 ТК РФ, на работу в ДОУ принимаются лица, достигшие 16-ти лет.

2.3. При приеме на работу заведующему ДОУ предоставляются следующие документы:

2.3.1. паспорт гражданина РФ;

2.3.2 трудовая книжка

2.3.3 страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

2.3.4 документ об образовании, квалификации

2.3.5 медицинская книжка

2.4. Прием на работу оформляется приказом, на основании заключенного трудового договора с работником. Приказ заведующего ДОУ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

2.5. Работник, принимаемый на работу в ДОУ, в обязательном порядке проходит медицинское освидетельствование с обязательной отметкой в санитарной книжке о допуске к работе.

2.6. Испытательный срок при приеме на работу устанавливается с целью проверки работника на соответствие занимаемой должности. Условия испытания оговариваются в трудовом договоре.

2.7. Согласно ст.70 ТК РФ испытательный срок не устанавливается для: беременных женщин; лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования; впервые поступающих на работу по полученной специальности и лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

2.8. Срок испытания не превышает 3-х месяцев.

2.9. При приеме на работу работодатель(или его представитель, назначенный приказом) в обязательном порядке проводит с работником вводный инструктаж с обязательной отметкой в специальном журнале, который включает в себя знакомство работника с:

- 2.9.1. уставом учреждения
- 2.9.2. локальными актами учреждения
- 2.9.3. настоящим коллективным договором
- 2.9.4. правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ
- 2.9.5. должностными обязанностями
- 2.9.6. инструкциями по охране жизни и здоровья детей
- 2.9.7. инструкциями по пожарной безопасности в ДОУ
- 2.9.8. инструкциями по охране труда.
- 2.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст.57 ТК РФ.
- 2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.80 ТК РФ) и иными федеральными законами.
- 2.12. Уменьшение или увеличение воспитательской нагрузки педагогов, оговоренной в трудовом договоре ли приказе руководителя учреждения возможно только:
- по взаимному согласию сторон,
 - по инициативе работодателя в случаях сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки не может превышать 1 месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя;
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.
- 2.13. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.
- В течение воспитательно-образовательного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независимыми от воли сторон.
- О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца в соответствии со ст.74 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются социальные гарантии при изменении нагрузки в течение года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3. Рабочее время.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы для работников ДОУ согласно Выписке из приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2003г. №191 не может превышать:

3.1.1. 40 часов в неделю для мужчин;

3.1.2. 36 часов для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера с оплатой как за 40-часовую на основании ст.320 ТК РФ;

3.1.3. 36 часов для воспитателей ДОУ (по тарификации);

3.1.4. 24 часа для музыкального руководителя ДОУ (по тарификации);

3.1.5. 20 часов для учителя-логопеда ДОУ (по тарификации).

3.2. В ДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями: суббота, воскресенье

3.3. Режим рабочего времени устанавливается:

- административный персонал: с 8.00ч до 16.00ч с перерывом на обед с 12.00ч до 13.00ч.;

- педагогический персонал: по графику, обеденный перерыв устанавливается согласно графику сменности;

- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения: продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1).

3.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника является внутренним совместительством. Работа по внутреннему совместительству не может превышать 4-х часов в день и 20-ти часов в неделю.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, не посещающего ДОУ (ребенка-инвалида), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Работа в выходные и в нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не предусмотрено должностной инструкцией. Привлечение работников ДОУ 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. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7. Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4. Время отдыха.

- 4.1. Время для отдыха и питания для работников ДОУ устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.108, 116-119 ТК РФ.
- 4.2. В ДОУ устанавливается: перерыв на обед в течение рабочего дня для работников, не занятых на сменных работах – 1 час.
- 4.3. 15-ти минутные перерывы для приема пищи, которые включаются в рабочее время, для работников, занятых на работах, на которых невозможно установить перерыв для отдыха и приема пищи: воспитатели, повара, старшая медицинская сестра, младшие воспитатели.
- 4.4. Общие выходные дни: суббота, воскресенье, кроме работников, занятых на сменных работах: сторожа.
- 4.5. Нерабочие праздничные дни: 1,2,3,4,5,6,7 и 8 января, 23 февраля, 8 марта, 1, 9 мая, 12 июня, 4 ноября.
- 4.6. Всем работникам ДОУ предоставляется:
- 4.6.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (для обслуживающего персонала);
- 4.6.2. Педагогическим работникам ДОУ – 42 календарных дня основного отпуска;
- 4.6.3. Дополнительный отпуск всем работникам ДОУ, проживающим в районах Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в количестве 16 календарных дней на основании ст.116 ТК РФ.
- 4.6.4. Дополнительный отпуск для работников, занятых на работах с вредными условиями труда согласно Аттестации рабочих мест;
- 4.6.5. Дополнительный отпуск для работников, работающих с ненормированным рабочим днем согласно ст. 119 ТК РФ.
- 4.6.6. Продолжительность основного удлиненного отпуска учителя-логопеда составляет 56 календарных дней согласно постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».
- 4.7. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно.
- 4.8. Право на использование отпуска за первый год работы наступает у работника через шесть месяцев его непрерывной работы в ДОУ.
- 4.9. Продолжительность ежегодного отпуска работников ДОУ устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с местным комитетом ДОУ с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы ДОУ, и благоприятных условий для отдыха работающих. График отпусков составляется на каждый календарный год, утверждается и извещается каждому работнику под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- 4.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению:
- 4.10.1. В связи с бракосочетанием самого работника, с рождением или усыновлением ребенка – 5 календарных дней.
- 4.10.2. Со смертью близкого родственника – 5 календарных дней.

4.10.3. По семейным обстоятельствам, требующим большой затраты времени (например, для выезда за пределы края, или для обеспечения ухода за тяжелобольными членами семьи в больнице, если работником уже реализован ежегодный основной оплачиваемый отпуск – от 14 до 30 календарных дней).

4.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом ДООУ.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Оплата труда работников ДООУ осуществляется на основе новой системы по оплате труда работников организаций бюджетной сферы в соответствии с постановлением Главы комсомольского района от 16.02.2009г. №124 и Положением о новой системе оплаты труда.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда составляет базовый оклад на 1 ставку;
- коэффициент на квалификационную категорию;
- исчисление коэффициента стажа за непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях края;
- коэффициент специфики обучения;
- стимулирующие выплаты (по рейтинговым листам), на основании критериев деятельности работников ДООУ;
- доплаты за условия труда согласно Положению о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работникам МБДООУ;
- надбавка за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера согласно закону РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- районный коэффициент к заработной плате, утвержденный постановлением главы Комсомольского района от 07.11. 2005г. №216;
- за работу в сельской местности для педагогических и медицинских работников ДООУ – 25 % базового оклада;
- за работу в ночное время, за работу с вредными условиями труда для работников, непосредственно занятых на работах с данными условиями труда.

5.3. Работнику ДООУ может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой им работы. Персональный повышающий коэффициент (ППК) устанавливается к окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами. Решение об установлении ППК к окладу и его размере принимается руководителем ДООУ персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.4. В порядке поощрения работникам могут осуществляться премиальные выплаты в пределах средств фонда стимулирования труда.

5.5. За работу по внутреннему совместительству по приказу руководителя ДООУ.

- 5.6. За замещение других работников, временно отсутствующих, по приказу руководителя ДОУ.
- 5.7. За работу в праздничные дни оплата работнику производится в двойном размере согласно статье 153 ТК РФ.
- 5.8. За работу в ночное время (сторожам) производится доплата в размере 35% от базового оклада за каждый час работы в ночное время. Ночной считается работа с 22-00 до 06-00.
- 5.9. За тяжелые и вредные условия труда согласно Перечню аттестованных рабочих мест с тяжелыми и вредными условиями труда от 4% до 12% базового оклада согласно штатному расписанию в соответствии с приказом №51 от 14.12.2006г. Управления образования и ФЗ от 30.06.2006г. №90 ст.216.
- 5.10. Заработная плата выплачивается работникам ДОУ согласно требованиям ч.6 ст.136 ТК РФ 2 раза в месяц: 15 и 30-31 числа месяца. Заработная плата выдается работнику ДОУ в рабочее время переводом на расчетный счет. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам ежемесячно не позднее 30-31 числа отработанного месяца.
- 5.11. Педагогические работники получают гарантированную при тарификации нагрузку, изменить которую руководитель не имеет права по своему усмотрению. Изменение нагрузки возможно только с согласия обеих сторон.

6. Охрана труда и здоровья.

На основании ст.212, 214 ТК РФ Администрация обязуется:

- 6.1. Создавать нормальные условия труда для работы на рабочих местах, обеспечить их улучшение и повышение безопасности.
- 6.2. Обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами, специалистами ДОУ должностных инструкций по охране труда при организации и производстве работ. Нарушителей привлекать к ответственности в соответствии с действующим законодательством – ст.212, 214 ТК РФ.
- 6.3. Организовать контроль над уровнем вредных производственных фактов и своевременно информировать работников о результатах контроля.
- 6.4. Своевременно проводить с работниками инструктажи с обязательной отметкой в специальном журнале:
- по охране жизни и здоровья детей;
 - по оказанию первой помощи пострадавшим;
 - по технике безопасности на рабочем месте;
 - по охране труда на рабочем месте;
 - по правилам пожарной безопасности;
 - по правилам обеспечения безопасности жизнедеятельности в ДОУ.
- 6.5. Ежегодно утверждать смету по осуществлению мер по соблюдению норм охраны труда в ДОУ.
- 6.6. Ежегодно приказом по ДОУ утверждать комиссию по охране труда, определять ее функции, определять ответственность должностных лиц за соблюдение и обеспечение безопасных условий труда в ДОУ.

6.7. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине на основании ст.220 ТК РФ.

6.8. Организовывать проверку знаний работников ДООУ по охране труда 2 раза в год.

6.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников, а также в соответствии с медицинским заключением - повторные обследования. Место работы и средний заработок работника при этом сохраняются в соответствии со ст.213 ТК РФ.

6.10. Организовать в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда и производить выплаты за вредные и тяжелые условия труда по результатам аттестации.

6.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством – ст.229 ТК РФ и вести их учет. Работник обязуется в соответствии со ст. 21 ТК РФ:

- лично выполнять все трудовые функции, определенные трудовым договором с работником;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего распорядка в ДООУ;
- соблюдать требования по охране труда;
- соблюдать требования пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу ДООУ, в том числе, к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, обеспечивать сохранность вверенной ему документации, а также имуществу других работников;
- постоянно повышать свою квалификацию и профессиональный уровень;
- не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением деятельности, ведения, относящиеся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной);
- незамедлительно сообщать руководителю ДООУ либо его заместителю о возникновении различных чрезвычайных ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью детей и работников и сохранности имущества в ДООУ;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

7.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации обеспечиваются работнику на основании законов РФ, постановлений федеральных, краевых и районных уровней, положениями, разрабатываемыми руководителем ДООУ по согласованию с местным комитетом ДООУ:

- оплата проезда к месту пребывания очередного отпуска туда и обратно 1 раз в 2 года работнику и его несовершеннолетним детям на основании Постановления главы Комсомольского района № 277 от 03.04.2024г;

- оплата учебного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации и для подготовки и сдачи государственных экзаменов и защиты дипломного проекта 2 раза в год при условии, если работник обучается по профессиям, востребованным в данном ДООУ на основании со ст.173 ТК РФ;
- педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года через каждые 10 лет непрерывной работы в ДООУ;
- педагогическим и медицинским работникам, проживающим на селе предоставляется льгота по оплате коммунальных услуг и отопления в соответствии с законом Хабаровского края от 19.01.2005г. № 249 «О компенсации расходов по оплате жилья и коммунальных услуг отдельным категориям граждан»;
- оплата командировочных расходов за счет бюджета Комсомольского района в соответствии со ст.167-168 ТК РФ;
- оплата стоимости прохождения медицинских осмотров за счет средств Комсомольского района в соответствии со ст.185 ТК РФ;
- выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений единовременного пособия в размере 3-х должностных окладов при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более и при выходе на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы.

8. Высвобождение работников и содействие по трудоустройству.

8.1. Работодатель обязуется:

- уведомить работника в письменной форме о сокращении его штатной единицы не позднее, чем за 2 месяца;
- уведомить работника о предлагаемых вакансиях и различных вариантах его трудоустройства.

8.2. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата ДООУ при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери; отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; лица, награжденные наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года; работники, имеющие трех и более детей;
- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 189 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;
- при сокращении численности или штата не допустить увольнение одновременно двух работников из одной семьи;

- при сокращении численности или штата не допустить увольнение работника, в семье которого один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

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

9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОУ на основании ст.187 ТК РФ.

9.2. Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по необходимым специальностям для ДОУ.

9.3. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливает работникам по их полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10. Гарантии и обязательства местного комитета ДОУ.

10.1. Работодатель согласовывает с местным комитетом ДОУ:

- график предоставления очередных отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- правила внутреннего трудового распорядка в ДОУ;
- создание комиссии по охране труда;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- организацию субботников, проводимых в ДОУ;
- аттестацию рабочих мест в ДОУ с вредными и тяжелыми условиями труда работников;
- организацию юбилеев и уходов на пенсию работников;
- организацию рабочих собраний работников ДОУ по различным производственным вопросам;
- согласовывает безопасность труда и условия работников ДОУ на их рабочих местах, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

10.2. Работник имеет право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. В время отказа от указанной работы за работником сохраняются права предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

На основании с. 41 ТК РФ стороны договорились о том, что:

11.1. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

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

11.3. 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.

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.