

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа №3 имени Юрия Богатикова» муниципального образования городской округ Симферополь (СДМШ №3 им. Ю. Богатикова) (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения, 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 законом и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательного Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа №3 имени Юрия Богатикова» муниципального образования городской округ Симферополь (далее – Профком) - **Стадник Елены Анатольевны;**

работодатель в лице его представителя – директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа №3 имени Юрия Богатикова» муниципального образования городской округ Симферополь (далее - Работодатель) **Шульга Натальи Владимировны.**

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне о заключении нового коллективного договора или продление действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном несения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор, в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями, без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 15.02.2021 года и действует в течении всего срока.

2. 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 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или копию трудовой книжки, если работник поступает на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- личную медицинскую книжку.

2.6. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Испытание при приеме не устраивается:

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного Учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.7. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профкома и без выплаты выходного пособия.

Если в период испытания работник пришел к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.8. В трудовом договоре педагогического работника оговаривается объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени: Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем. Эта работа завершается до начала нового учебного года.

2.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.10. 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, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

2.11. 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 другим преподавателям.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение педагогических часов преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

2.13.1. по взаимному согласию сторон;

2.13.2. по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), при переходе учащихся в класс другого преподавателя;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной 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, либо в другом Учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте 2.13.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение часов по учебному плану, изменением образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности или должности) (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в

течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. 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.

2.15. Работодатель 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.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны договорились о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с Профкомом 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. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.5. 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 соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276; Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2020 г. N 767. По ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком 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).

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией Учреждения персонально под подпись не менее чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Критериями массового увольнения являются (ст. 82 ТК РФ):

а) ликвидация Учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 30 % и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия Профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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 пред пенсионного возраста (за пять лет 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; председатель первичной профсоюзной организации Учреждения, члены профкома; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, имеющие группу инвалидности (и другие категории работников).

4.4.2. 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.

4.4.3. 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.

4.4.4. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращение численности или штата работников в Учреждении, право на время для поиска работы 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны договорились о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1) (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком рабочего времени, утверждаемыми Работодателем по согласованию Профкомом, 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 (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 Учреждения.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем устанавливается конкретному работнику;
- 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.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается инвалидам I и II групп (ст. 92 ТК РФ; ст. 23 №181-ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.5. При составлении расписания учебных занятий Работодатель обязуется исключать по возможности не рациональные затраты времени педагогических работников, не допускает перерывов между занятиями с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»).

5.6. Разработать по согласованию с Профкомом график сменности работников Учреждения (уборщиков служебных помещений, сторожей и др.); ознакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения под подпись.

5.7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Продолжительность ежедневного непрерывного отдыха не может быть менее 12 часов.

5.7.1. Продолжительность перерыва для питания и отдыха в течение рабочего дня (смены), который в рабочее время не включается, не более двух часов не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.8. 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, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.10. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время 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 приказом Работодателя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней (ст. 114, ст. 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ). Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 №181-ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.12.1. Работникам Учреждения соответствующих категорий по их заявлениям предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, основания предоставления и их продолжительность (ст. 120 ТК РФ) устанавливаются локальными правовыми актами Учреждения,

отраслевыми соглашениями, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст. 116, ст. 117, ст. 118, ст. 119 ТК РФ).

5.12.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом 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:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, Положением, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (который должен быть не менее трех календарных дней).

- для прохождения диспансеризации 1 день и пред. пенсионерам и пенсионерам предоставляется 2 дня, с сохранением среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;

- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в год;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год;

- лицам, осуществляющим уход за детьми - до 14 дней (ст. 263 ТК РФ);

- работающим родителям, имеющих детей-школьников, по возможности предоставлять время на посещение общеобразовательного учреждения 1 сентября;

- для прохождения диспансеризации по возможности предоставлять сотрудникам дополнительный свободный день.

5.13.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- не освобожденному председателю Профкома первичной профсоюзной организации – не менее трех календарных дней (п. 9.3. Отраслевого соглашения) и членам Профкома по согласованию с Профкомом, но не более 3 дней.

5.13.4. Предоставлять преподавателям по заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ; пп.4 п.4 ст. 47 №273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации») в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом Учреждения.

5.13.5. Общим выходным днем работников Учреждения является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ) Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.13.6. Время для отдыха и питания работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, (ст.108 ТК РФ).

5.14. Работники обязуются:

5.14.1. Лично и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором и должностной инструкцией;

5.14.2. Соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

5.14.3. Соблюдать действующее законодательство Российской Федерации и Республики Крым;

5.14.4. Систематически повышать свой профессиональный уровень;

5.14.5. Поддерживать уровень квалификации, необходимый для исполнения своих должностных обязанностей;

5.14.6. Соответствовать требованиям квалификационных характеристик и выполнять Устав Учреждения;

5.14.7. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым;

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны договорились:

6.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются на основании законодательства, определяющего оплату труда для педагогических работников.

6.2. Оплата труда библиотечных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в первоочередном порядке, в рублях, не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются «15» и «30» каждого месяца. В случае совпадения с праздничным или выходными днями, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, утвержденного приказом директора и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

- оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

(ст. 147 ТК РФ);

- доплаты (компенсационные выплаты) за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной, в том же Учреждении), на начало нового учебного года, составляются и утверждаются тарификационные списки, которые согласовываются с Профкомом.

Распределение учебной нагрузки производится тарификационной комиссией на начало учебного года по согласованию с Профкомом учреждения.

В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% среднего заработка, неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8.3. При нарушении сроков выплаты заработной платы: работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере) в случае задержки на срок более 15 дней, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме (ч. 2, ст. 142 ТК РФ).

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине Работодателя (ч.1 ст. 157 ТК РФ). Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату или выплаты задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

6.8.5. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы. Форма и позиции расчетного листка согласовываются с Профкомом.

6.8.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

6.8.6. Выплачивать заработную плату безналичным расчетом на счет зарплатной карты работника в установленные дни (ст. 136 ТК РФ).

6.9. Производить обязательные удержания из заработной платы работника (подходный налог; пенсионные взносы и др. от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») предусмотренные действующим законодательством.

6.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ч.3 ст.133, ч.4 ст.133.1 ТК РФ)

6.11. Работодатель с целью соблюдения государственных гарантий по оплате труда обязуется проводить индексацию заработной платы работников в соответствии с законодательством.

6.12. Работодатель гарантирует приоритет выплаты заработной платы работникам над другими платежами.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном отраслевым соглашением.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Устанавливает доплаты с учетом мнения (по согласованию) Профкома за дополнительные виды работ, интенсивность, результаты работы в пределах экономии фонда оплаты труда согласно Положению об оплате труда.

7.3. Устанавливает доплаты согласно Положению об оплате труда.

7.3.1. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, за совмещение профессий) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с квалификацией замещающего лица, но не выше должностного оклада отсутствующего лица (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ).

7.4. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в порядке и размере, установленном законодательством Российской Федерации, следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном Учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения.

7.5. Выделяет дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, на выплату работникам организаций культуры при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются Работодателем при составлении сметы расходов на очередной финансовый год (Отраслевое соглашение между Управлением культуры и культурного наследия администрации г. Симферополя и Симферопольским горкомом Российского профсоюза работников культуры на 2021-2024 гг., далее Отраслевое соглашение).

7.6. Устанавливает доплаты с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом за дополнительные виды работ в пределах экономии фонда оплаты труда согласно Положению об оплате труда

7.7. Устанавливает доплаты (выплаты, надбавки и др.) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно Положению об оплате труда.

7.8. Размер доплат за выполнение работы временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, за совмещение профессий) устанавливается по соглашению работника с Работодателем в зависимости от объема работ, в соответствии с квалификацией замещающего лица, но не выше должностного оклада отсутствующего лица (Положению об оплате труда).

7.9. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- а) работник заключает с Работодателем ученический договор;
- б) ученический договор утверждается совместным решением Работодателя и Профкомом (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

7.9.1. При проведении аттестации педагогических работников Учреждения соблюдать следующие условия:

- а) по истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, она может быть продлена в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4-х месяцев;
- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста; при этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке;
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- отпуска, предоставленного в соответствии с п.5. ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

7.10. Работодатель и Профком Учреждения при наличии средств осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников:

- оказывает материальную помощь;
- выплачивает единовременное пособие на оздоровление;
- один раз в год по личному заявлению работника оплачиваются дни в количестве трёх календарных дней за работу без больничного листа в течении календарного года (педагогическим работникам в период осенних, зимних или весенних каникул; остальным работникам в любое удобное время).
- осуществляет иные меры социальной поддержки.

7.10.1. Единовременное пособие на оздоровление не выплачивается:

- совместителям;
- работникам, принятым по срочному трудовому договору(до двух месяцев);
- уволенным в течение календарного года по собственному желанию.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда (ст. 212 ТК РФ), внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ; от 24 июля 1998 г. N125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").

8.2. Ходатайствовать перед муниципальным органом управления о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением об улучшении условий труда, снижению уровней профессиональных рисков.

8.3. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профкомом, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения инструктаж по охране труда, и обеспечивать приоритет сохранения жизни и здоровья работников, сохранения жизни и здоровья детей, безопасный метод и приемы выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечить наличие за счет средств Учреждения нормативных и справочных материалов, правил, инструкций, журналов инструктажа по охране труда с учетом мнения Профкома и других материалов для работников.

8.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения 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).

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

8.9. 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.

8.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и выдачу бесплатных смывающих и (или) обезвреживающих средств (ст.212, 221 ТК РФ)

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

8.12. Избрать в Учреждении Уполномоченного представителя от трудового коллектива по вопросам охраны труда. Для выполнения своих обязанностей Уполномоченному лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время (не менее 8 часов в месяц) с сохранением среднего заработка, материально поощряется в форме доплаты к должностному окладу.

8.13. Осуществлять совместно с Профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения об улучшении условий труда, снижению уровней профессиональных рисков.

8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Российского Профсоюза работников культуры, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Провести выборы уполномоченных по охране труда.

8.17. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома (ст. 218).

8.18. Осуществлять совместно с Профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения об улучшении условий труда, снижению уровней профессиональных рисков.

8.19. По возможности оборудовать место для отдыха работников организации.

8.20. Работники обязуются:

8.21. Соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ);

8.22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.23. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.25. Немедленно извещать Работодателя, своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8.26. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.27. Профком обязуется:

8.28. Содействовать Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда;

8.29. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда сотрудников Учреждения;

8.30. По инициативе Работодателя в Учреждении создается комитет (комиссия) по охране труда. В ее состав входят представители Работодателя и представители ППО.

9. 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 профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 5, подпункту «б» пункта 6 и статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации (адрес и расчетный счет указывает председатель Профкома) членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник 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 работника в размере 1-го процента (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет, указанный председателем первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома, уполномоченных 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.

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

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с Профкомом 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 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, 372 ТК РФ);
- утверждение штатного расписания;
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством;

10. Обязательства Профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом 10-ФЗ от 12.01.1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», 64-ЗРК/2014 от 24.12.2014 года «О профессиональных союзах» 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 счет 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, 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 (Федеральный закон №152-ФЗ от 27.07.2006 года «О персональных данных», ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении Работодателем руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Вести учет работников нуждающихся в санаторно-курортном лечении в соответствии с законодательством.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения, через своего представителя в составе аттестационной комиссии Учреждения.
- 10.15. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.
- 10.18. Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:
- путем ведения непосредственно с Работодателем предварительных переговоров в интересах работника;
 - созданию в Учреждении постоянно действующую комиссию по трудовым спорам (КТС);
 - в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам;
 - выдвигать кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;
 - выдвигать представителя Профкома для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
 - контролируя ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по трудовым спорам;
 - осуществлять контроль над выполнением решений комиссии по трудовым спорам.
- 10.19. При выполнении Работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в течение 7 дней со дня его подписания.
- 11.2. Рассматривают в десятидневный 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. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключён.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 4 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.7. На общем собрании трудового коллектива, не реже одного раза в год, заслушиваются стороны, подписавшие Коллективный договор, о ходе его выполнения.