

**Коллективный договор  
между работодателем и работниками  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
города Омска  
«Средняя общеобразовательная школа № 60»  
на 2024-2027 годы**

Принят на общем  
собрании работников  
протокол № 2 от «10» июня 2024 г.



**От работодателя:**

Директор бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения города Омска  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 60»

  
Савельева Елена Леонидовна

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения города Омска «Средняя  
общеобразовательная школа № 60»

  
Сальникова Светлана Владимировна



## **I. Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном общеобразовательном учреждении города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 60» (далее – школа).

2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Областное отраслевое соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2022 – 2024 годы;
- Соглашение о социальном партнерстве на 2022-2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов», Союзом «Омское Региональное объединение работодателей»;
- Территориальное соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022–2024 годы.

3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально — трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

4. Сторонами коллективного договора являются:

все работники школы в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, интересы которых представляет председатель первичной профсоюзной организации Сальникова Светлана Владимировна (далее — профком);

работодатель - бюджетное общеобразовательное учреждение города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 60» в лице его представителя — директора школы Савельевой Елены Леонидовны (далее — работодатель).

5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29, 30 ТК РФ).

6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 рабочих дней после его подписания.

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

8. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации или смены председателя профкома.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор (см. п. 10 настоящего коллективного договора).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

9. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создания на равноправной основе двухсторонней комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются данной комиссией.

10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в случаях изменения действующего законодательства, принятия или изменения нормативных актов вышестоящих органов, других причин в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению постоянно действующей двухсторонней комиссией.

В состав двухсторонней комиссии избираются представители в равных количествах от работодателя и от работников. Представители от работников избираются тайным голосованием на общем собрании работников. Представители от работодателя назначаются руководителем.

Общее собрание работников наделяет двухстороннюю комиссию необходимыми полномочиями, в их число входит:

контроль выполнения условий коллективного договора (при проведении указанного контроля представители сторон коллективного договора обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию в течение пяти дней со дня получения соответствующего запроса),

ведение коллективных переговоров, участие в подготовке проекта коллективного договора, заключении коллективного договора,

проведение консультаций (переговоров) с работодателем по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений,

обеспечения гарантий трудовых прав работников,

введение изменений положений коллективного договора, влекущих за собой изменения условий труда работников,

участие в решении других вопросов, включенных в коллективный договор.

Состав и деятельность двухсторонней комиссии утверждается приказом руководителя.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение социальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- 5) положение о распределении фонда доплат, надбавок и премирования работников образовательного учреждения;
- 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 7) перечень должностей работников с вредными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития образовательной организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

14. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «01» сентября 2024 года и действует 3 года.

16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

## **II. Трудовой договор**

17. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

18. 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.

19. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

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

21. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57, 72 ТК РФ).

22. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Определение классов и учебной нагрузки в новом учебном году завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

23. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки педагога больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

24. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно – методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

27. Уменьшение учебной нагрузки педагогов без их согласия может осуществляться в случаях:

- временного ее выполнения за педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки педагога, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе педагога ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательном порядке.

В других случаях любое временное и постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у педагога объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузки предусмотрено в трудовом договоре, а также изменения характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

28. Без согласия педагогов допускается увеличение их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия педагога, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающих перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

29. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда

(изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), с изменением количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

30. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

31. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные от основной работы председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

32. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

34. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

35. Работодатель по согласованию профкома определяет:

- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

36. **Работодатель обязуется:**

36.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

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

36.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего 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, обучением вторым профессиям.

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

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

### **IV. Рабочее время и время отдыха**

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**



37. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Общий режим работы учреждения составляет с 7.00 до 19.00 ежедневно при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

Работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

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

39. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

40. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут быть установлены в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

41. Составление расписания уроков осуществляется с учетом санитарно-гигиенических норм и рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день.

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

42. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

43. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по согласованию профкома, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или

нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

44. 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.

45. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных 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.

46. Периоды каникул, не совпадающих с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются для педагогических и других работников учреждения рабочим временем.

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 руководителя.

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

47. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекать к выполнению хозяйственных работ, на условиях дополнительного соглашения, в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

48. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового 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.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

#### 49. **Работодатель обязуется:**

49.1. Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы согласно заявлению в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 2 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;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за

оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- для сопровождения родителями детей первого класса в школу – до 7 календарных дней;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней (предоставляется в удобное для них время вместе с основным отпуском или отдельно и не переносится на следующий календарный год).

49.2. Предоставить педагогическим работникам по заявлению не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (приказ Минобрнауки РФ от 31.05.2016 года № 644).

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если есть продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляют не более трех месяцев;
- время, когда, работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующим восстановлении на прежней работе;
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания СУЗа или ВУЗа и днем поступления на педагогическую работу не превысило одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

На основании заявления работника оформляется распорядительный акт организации. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при

условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника (с предупреждением работодателя за месяц до выхода) и по согласованию сторон.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников.

Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается. Если временная трудоспособность наступила, то нужно написать заявление о приостановлении отпуска либо о выходе из него. Тогда больничный лист подлежит оплате.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

49.3. В качестве поощрения работодатель может предоставить работнику дополнительные оплачиваемые дни к отпуску в следующих случаях:

- за разработку индивидуальных программ – 3 дня;
- за проведение открытых уроков – 2 дня;
- членам профкома – 2 дня;
- за отсутствие листков нетрудоспособности в течение года - 3 дня.

Дополнительные дни отпуска предоставляются с сохранением среднего заработка при наличии заявления от работника. Дополнительные оплачиваемые дни работник может использовать во время каникул, не нарушая образовательного процесса по согласованию с работодателем.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

51. Дежурство педагогических работников по учреждению должно назначаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **V. Оплата и нормирование труда**

52. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

53. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников, утвержденным руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с департаментом образования Администрации города Омска (далее – Положение).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

54. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

55. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты.

Установить, что размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов части оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

56. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.

57. Периоды отмены учебных занятий по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим, не зависящим от работника и работодателя основаниям, являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

58. Работникам учреждения, не привлекаемым к работе на период простоя, оплата производится в соответствии с требованиями ст. 157 Трудового Кодекса РФ в размере 2/3 средней заработной платы;

59. Работа в сверхурочное время за первые два часа оплачивается в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере;

60. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

61. Работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными условиями труда, производится доплата за условия труда.

62. За совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части производятся доплаты в размере, установленном по соглашению сторон.

63. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (статья 372 ТК РФ).

64. Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 15 числа каждого месяца, окончательный расчет производится 30 числа (в феврале – 28 числа) каждого месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

65. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

66. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

67. Обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда работник извещается не позднее, чем за 2 месяца.

68. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством.

69. Размер оклада, ставки заработной платы может устанавливаться выше рекомендуемого размера оклада, ставки заработной платы следующим педагогическим работникам:

- 1) имеющим первую квалификационную категорию - на 10 процентов;
- 2) имеющим высшую квалификационную категорию - на 20 процентов;
- 3) имеющим ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
  - доктора наук - на 25 процентов;
  - кандидата наук - на 15 процентов;
- 4) работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», в размере 50 процентов от рекомендуемого размера оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности;
- 5) работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», в размере 50 процентов от рекомендуемого размера оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности;
- 6) имеющим почетное звание, спортивное звание, связанное с профессиональной деятельностью - на 10 процентов;
- 7) осуществляющим работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья - на 15 - 20 процентов;

8) осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения), групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях - на 10 - 20 процентов;

9) осуществляющим работу с детьми, нуждающимися в длительном лечении (для санаторного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в длительном лечении) - на 10 - 20 процентов;

10) имеющим стаж педагогической работы в образовательном учреждении:

- от 1 года до 5 лет - на 10 процентов;

- от 5 лет до 10 лет - на 15 процентов;

- свыше 10 лет - на 20 процентов;

11) поступившим на работу (по основному месту работы) в Учреждение, в соответствии с уровнем образования и квалификацией согласно полученному документу об образовании и о квалификации, в течение первых 5 лет работы с даты трудоустройства на работу по должности педагогического работника, имеющим стаж педагогической работы:

- до 3 лет, – на 100 процентов;

- от 3 лет до 4 лет, – на 70 процентов;

- от 4 лет до 5 лет, – на 50 процентов;

12) допущенным к занятиям педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых 5 лет с даты трудоустройства на работу по должности педагогического работника, имеющим стаж педагогической работы:

- до 3 лет, – на 100 процентов;

- от 3 лет до 4 лет, – на 70 процентов;

- от 4 лет до 5 лет, – на 50 процентов.

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

#### **71. Работодатель обязуется:**

71.1. 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 средней заработной платы.

72.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной 1/90 действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ).

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

72.4. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения.

## **VI. Обеспечение пенсионного права и социальные гарантии**

### **73. Работодатель обязуется:**

73.1. Регулярно, в установленные законом сроки, и в полном объеме согласно утвержденным тарифам производить начисления и перечисления страховых взносов в фонд пенсионного страхования.

73.2. Регулярно согласно установленной периодичности представлять в Отделение Социального фонда России по Омской области индивидуальные сведения о стаже и зарплате работников для заполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования.

73.3. Представлять в в Отделение Социального фонда России по Омской области Перечни профессий и рабочих мест, дающие право на пенсию по льготному стажу и выслуге лет в полном соответствии с утвержденной Технологией работ либо Уставными документами, а также представлять в Отделение Социального фонда России по Омской области списки лиц, выходящих на пенсию и соответствующий комплект документов, в том числе необходимые для назначения пенсий формы индивидуальных сведений по стажу и зарплату, подтверждающие наличие пенсионного права работника.

73.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

73.5. Предоставить дополнительные гарантии женщинам, имеющим детей до восемнадцати лет, мужа которых были призваны по мобилизации, в том числе установление им удобного графика работы, предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней.



**74. Профсоюзный комитет обязуется:**

74.1. Осуществлять контроль обязательного оформления кадровой службы вновь поступающим работникам индивидуального лицевого счета в в Отделение Социального фонда России по Омской области

74.2. Осуществлять контроль обязательного обеспечения каждого застрахованного лица, работающего на данном предприятии, копией сведений, представленных предприятием в Отделение Социального фонда России по Омской области для включения в индивидуальный лицевой счет.

74.3. Осуществлять контроль соответствия передаваемых в Отделение Социального фонда России по Омской области по месту регистрации предприятий Перечней профессий и рабочих мест, дающих право на пенсию по льготному стажу и выслуге лет с утвержденной Технологией работ либо Уставными документами, в целях недопущения нарушений права работников на досрочную пенсию.

**VII. Охрана труда и здоровья****75. Работодатель обязуется:**

75.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

75.2. 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 профкома. В состав комиссии в обязательном порядке включают членов профкома и комиссии по охране труда.

75.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда в начале учебного года.

75.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

75.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

75.6. Сохранять 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).

75.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Вести учет микротравм и повреждений.

75.8. Обновлять инструкции по охране труда на каждое рабочее место каждые пять лет и в связи с изменениями в трудовом законодательстве по согласованию профкома (ст. 212 ТК РФ).

75.9. Контролировать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

75.10. Переизбирать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

75.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

75.13. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

75.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативов требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

75.15. Обеспечить условия для прохождения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя.

### **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

#### **Стороны договорились о том, что:**

76. 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.

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

78. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

79. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

80. 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, оргтехники, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

81. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной

платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

82. Работодатель за счет средств фонда доплат, надбавок и премирования работников учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 15% оклада (ст. 377 ТК РФ).

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

84. 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, а также только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

86. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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 праздничные нерабочие 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 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утвержденные 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);
- 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).

## **IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

### **Профком обязуется:**

87. 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 счет первичной профсоюзной организации.

88. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

89. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надбавок и премирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов школы.

90. 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.

91. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

92. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении 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).

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

94. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

95. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

96. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

97. Вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки профсоюзную организацию работников образования округа и города.

98. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

99. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

100. Участвовать в работе комиссий учреждения, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

101. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

102. 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.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

### **Стороны договорились, что:**

103. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомленную регистрацию в соответствующий орган по труду.

104. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

105. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

106. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

108. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

110. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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