

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированной направленности
№ 42 «Пингвиненок»
г. Брянска

на 2021- 2024 год(ы)

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детского сада
№ 42 «Пингвиненок»
г. Брянска



Е.В. Антонова

От работников:

Представитель коллектива по
социальной защищенности
работников МБДОУ детского сада
№ 42 «Пингвиненок» г. Брянска

 Г.В. Фоменкина

Коллективный договор подписан

10 марта 2021 года
(дата подписания)



с рекомендациями

Раздел 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 42 «Пингвиненок» г.Брянска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения (далее - Учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники дошкольного учреждения в лице представителя коллектива по социальной защищенности работников – Фоменкина Галина Викторовна;
- работодатель – заведующий дошкольной образовательной организацией (далее работодатель) – Антонова Елена Владимировна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения. (ст.43 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней с момента его подписания в случае их отсутствия на собрании по принятию коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года.

1.8. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст. 55 ТК РФ.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольной образовательной организации, расторжения трудового договора с заведующим дошкольной образовательной организацией (работодателем).

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

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

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

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения представителя коллектива по социальной защищенности работников:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) перечень работ и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска;
- 5) Положение о распределении выплат стимулирующего характера;

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Раздел 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым и территориальным Соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или 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.

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 ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

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

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), которые утверждаются работодателем по согласованию с представителем коллектива по социальной защищенности работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

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.

3.2. Для педагогических работников образовательной организации 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 (Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций") педагогического работника, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

3.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в дошкольной образовательной организации, а по согласованию сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения представителя коллектива по социальной защищенности работников не позднее 15 декабря календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 3 дня до его начала.

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

3.5. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час.

3.7. Стороны пришли к соглашению, что работник Учреждения имеет право на основании письменного заявления на получение краткосрочного отпуска без сохранением заработной платы в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- для проводов детей в армию – до 3 дней;
- для ликвидации аварии в доме – до 3 дней.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Учреждения для работы в выходные и праздничные нерабочие 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.

3.9. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение №2). Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут.

3.11. По письменному заявлению работников, работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам – 1 день, который по желанию работника присоединяется к очередному отпуску или используется в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

3.12. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

- имеющих двух или более детей до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет.

Присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью или частями (ст. 263 ТК РФ).

3.13. Работодатель беспрепятственно предоставляет работникам очередной отпуск при предъявлении путевки на санитарно-курортное лечение.

3.14. Педагогические работники имеют право в соответствии с пунктом 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» на отпуск без сохранения заработной платы сроком на один год.

Раздел 4 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 4.1. Выполнять в определенные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (*Приложение № 5*).
- 4.2. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 4.3. Организовать оплату и проведение медицинского осмотра работников образовательной организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки.
- 4.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 4.5. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
- 4.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ст. 227 ТК РФ.
- 4.7. Обеспечить:
 - своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих, смывающих, обезвреживающих веществ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (*Приложение № 6, 7*);
 - ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.
- 4.8. Обеспечивать права работников по охране труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и заключение этих прав в трудовых договорах.
- 4.10. Создать в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить

представителей работодателя и представителя коллектива по социальной защищенности работников.

На общем собрании работающих ежегодно заслушивать отчет о работе за предыдущий период.

4.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с представителем коллектива по социальной защищенности работников.

4.12. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление муниципальных услуг.

4.13. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда, комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителя коллектива по социальной защищенности работников.

4.14. 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 и работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

4.15. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

4.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения представителя коллектива по социальной защищенности работников. (ст. 212 ТК РФ).

4.17. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Раздел 5.

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Стороны исходят из того, что:

5.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий

выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). (Приложения № 3,4).

5.2 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (региональное соглашение между Правительством Брянской области, общественной организацией «Федерация профсоюзов Брянской области» и объединениями работодателей Брянской области о минимальной заработной плате на территории Брянской области на 2018 год.).

5.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 10 и 25 числа ежемесячно. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

5.4 Выплата заработной платы производится в безналичной форме на зарплатную банковскую карту работника.

5.5. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен (ст. 4 ТК РФ).

5.6 Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

5.7. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, независящим от работодателя и работника.

5.8. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценке условия труда.

5.10. Размер доплаты за совмещение профессии за выполнение временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с работодателем в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

5.11. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы 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 предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

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

5.12. Заработная плата за период отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае задержки отпускных работник образовательной организации оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

5.13. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

5.15. В случае организации и проведения работниками забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции до 3 дней.

5.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

Раздел 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохраняет выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста

В случае окончания срока действия квалификационной категории продлить выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до 1 года следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность
- отпуска по беременности и родам, уходом за ребенком
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации.
- сокращение численности штата или ухода на пенсию.
- нахождение в длительном отпуске сроком до 1 года.

6.2. Содействует выделению путевок в оздоровительные лагеря детям из неполных, многодетных, малообеспеченных семей работников учреждений образования.

6.3. Компенсирует расходы работникам дошкольного образовательного учреждения на питание в следующих размерах: 50% - педагогическим работникам ; 100% - обслуживающему персоналу Учреждения, работающим в учреждении не менее, чем на одну ставку.

6.4. Обеспечивает и выплачивает работникам разовую материальную помощь из резервного фонда оплаты труда, при уходе в отпуск, размер и порядок выплаты которой устанавливается законодательством Брянской области.

Раздел 7

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

7.2. Работодатель по согласованию с представителем коллектива по социальной защищенности работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

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

7.3.4. 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 – 174, 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 образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

7.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.4. Педагогическим работникам, впервые получившим высшее и среднее профессиональное образование в имеющих государственную аккредитацию профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования, и поступивших на работу в

муниципальные образовательные организации не позднее календарного года со дня получения ими документа государственного образца об уровне образования, на период трех лет со дня приема на работу в муниципальную образовательную организацию. Коэффициент повышения – 0,3.

Раздел 8

ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ КОЛЛЕКТИВА ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

8.1. Признавать уполномоченного представителя коллектива по социальной защищенности работников единственным представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

8.2. Предоставлять представителю коллектива по социальной защищенности работников информацию, касающуюся всех сторон деятельности Учреждения.

8.3. Учитывать мотивированное мнение представителя коллектива по социальной защищенности работников по вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

8.4. Оказывать содействие представителю коллектива по социальной защищенности работников в его деятельности.

8.5. Представитель коллектива по социальной защищенности работников обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением администрацией Учреждения законодательства о труде и правил охраны труда;
- контролировать ознакомление каждого работника при приеме на работу с коллективным договором, приказом о приеме на работу, должностными обязанностями, режимом труда и отдыха, правилами внутреннего трудового распорядка, условиями труда, установленными льготами;
- обеспечивать членам коллектива защиту в случае индивидуального трудового спора;
- представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам в суде;
- участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, охране труда, распределению выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

- осуществлять контроль за соблюдением и эффективным использованием работниками режима рабочего времени;

Раздел 9

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

9.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны комиссии (работодатель и представитель коллектива по социальной защищенности работников). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих не менее 1 раза в год.

9.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

9.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.