|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТ ОБЩИМ СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВАПРОТОКОЛ № 1ОТ 31.08.2019г. | УТВЕРЖДЕНЗАВЕДУЮЩЕЙ Н.Г. ПетуховойПРИКАЗОМ № 70А ОТ 31.08.2019г |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Сметанино Санчурского района Кировской области

2019-2021 учебные годы

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад с. Сметанино Санчурского района Кировской области

1.2. На основе принципов социального партнерства 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 (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

 Заведующая Петухова Нина Геннадьевна и все работники учреждения (Зайцева В.В., воспитатель; Митибаева А.Н. повар; Лошакова Т.Ю., помощник воспитателя;– участники собрания трудового коллектива.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

1.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока, реорганизации при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

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

1.11. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с трудового коллектива:

- положения об оплате труда, о компенсационных выплатах, стимулирующих,

поощрительных выплатах (премирование) – ст. 135 ТК РФ;

- тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;

- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;

- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;

- штатное расписание учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором;

- должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;

- расписание непосредственной образовательной деятельности в соответствии с настоящим коллективным договором;

- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения

– ст. 100 ТК РФ;

- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст.99 и 113 ТК РФ;

- графики работы

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день;

- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ,

-настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.12. Правовыми актами, регулирующими социально – трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения и работодателем в лице руководителя учреждения:

- соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст.144 ТК РФ;

1.13. Проект договора рассмотрен и принят на собрании трудового коллектива учреждения.

II. Трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения – должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер или в

силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные

условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности точное наименование должности, профессии работника в соответствии с тарифно-квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер ставки, оклада на день заключения трудового договора, виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан

ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также указывается в приказе по учреждению.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные

права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором,

дополнительными соглашениями к трудовому договору;

- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора,

соглашений и трудовых договоров;

- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками, заключать коллективный договор, соглашения;

- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении

учреждением;

- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и

Кировской области, соглашениями, настоящим договором.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно через собрание трудового коллектива.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного

участия работников в управлении учреждением являются общие собрания трудового коллектива.

На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются

вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ.

3.2.9. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период - оплачивается не менее, чем в полуторном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты

может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.10. Ответственность за своевременность и правильность определения

размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.2.11. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

3.2.12. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня его начала.

IV. Вопросы занятости, подготовки работников учреждения.

4.1. Согласно ст. 32 Закона Российской Федерации «Об образовании»

установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компенсацией учреждения. Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения. Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется:

при принятии решения о сокращении численности, или штата работников

учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому

увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников(ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей специалистов, руководящих работников, профессий рабочих данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

- проработавшие в учреждении десять и более лет;

- инвалиды независимо от причин инвалидности;

- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);

- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается

увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель помимо выплаты выходного пособия и среднего заработка в соответствии со ст. 178 ТК РФ, дополнительно выплачивает выходное пособие в размере среднего заработка.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.7. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения работников;

- содействует работникам в повышении квалификации, переподготовке,

приобретении ими новых специальностей, профессий;

- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест. В этих целях ведётся учёт лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников до поступления их на работу к другому работодателю .

4.8. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в

трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы управления образованием, службу занятости.

4.9. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.9.2. Работодатель по согласованию с работниками определяет формы

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

4.10.3. 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 ТКРФ).

4.10.4. 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. 173-177 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 т.д.).

4.10.5. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с

Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Управления образования администрации Санчурского района и по ее

результатам устанавливать работникам соответствующий полученным

квалификационным категориям должностной оклад со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. В соответствии со статьёй 333 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки от 27.03.2006 г. № 69, устанавливаются с учётом времени, сезона, сменности непосредственной организованной образовательной деятельности и

других особенностей работы учреждения следующие (сокращенные) режимы рабочего времени:

- режим рабочего времени педагогов – воспитателей дошкольного

образовательного учреждения с 9 – часовым пребыванием воспитанников при 5 – дневной рабочей неделе, в котором на группу разного возраста воспитанников предусмотрено

1,25 воспитателя. Режим работы прописан в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.3. Продолжительность рабочего времени у руководителя, у

работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени): с 8.00 до 16.00; время для приема пищи и отдыха входит в рабочее время……….

5.4 Статьёй 333 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников:

- 36 часов в неделю – воспитателям детского сада

5.4. У женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочей

недели составляет 36 часов (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г.

«О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе).

5.5. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5.6. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени

или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

5.7. Установить ненормируемый рабочий день работникам учреждения согласно Правилам внутреннего трудового распорядка руководителю.

5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с утвержденным графиком работы.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским

заключением. При этом эти указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности работников, привлекаемых к работе, причина организации работы

в выходной или нерабочий праздничный день.

5.9. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не устанавливается.

Работодатель обеспечивает им возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этого помещении. Это время из рабочего времени не исключается и оплачивается.

5.10. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска

предоставляются в соответствии с главой 19 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 01.07.2002 , № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам (в редакции постановлений Правительства РФ от 29.11. 2005 г. и от 11.05.2007 г.). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Общая продолжительность отпуска не ограничена. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем. График отпусков является локальным нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ). О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска. График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срокаотпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения

соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению

работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска, который составляет 42 календарных дня, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 42 дня.

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;

- при рождении ребёнка в семье - 2 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

- для проводов детей в армию - 2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

- на похороны близких родственников - 3 дня;

- работающим пенсионерам по возрасту - 2 дня;

- работающим инвалидам - 5 дней;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 дней;

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения (ст.55 Закона РФ «Об образовании»).

5.15. Установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников, имеющих ребёнка –инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или

использован отдельно полностью либо по частям.

5.16. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению.

5.17 Дополнительные оплачиваемые отпуска (сверх установленных

законодательством), исчисляемые в календарных днях, предоставляются за :

- наличие звания "Ветеран труда"- 5 дней

- каждые 10 лет непрерывной педагогической работы - 3 дня;

-по другим основаниям, предусмотренным коллективным договором

6. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на

добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

6.1. Стороны договорились, что:

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется

постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников учреждения.

 Руководитель учреждения должен не реже одного раза в полугодие выступать с отчётом на общем собрании работников организации о выполнении коллективного договора.

Стороны обязуются предоставлять друг другу информацию, необходимую для проведения контроля выполнения коллективного договора.

Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению

коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия,

связанные с его выполнением.

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения

индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут вовлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора

виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

6.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня

подписания.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

6.3. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по

подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников.

6.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлении настоящего договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору.

Правила внутреннего трудового распорядка.

Положение об оплате труда работников учреждения.

Положение о стимулировании работников.