

Председатель Профсоюзного комитета  
ОГБПОУ «Томский техникум социальных  
технологий»

И.В. Масловская  
«12» марта 2021 г.



Директор ОГБПОУ «Томский техникум  
социальных технологий»

О.Б. Гудожникова  
«12» марта 2021 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ТОМСКИЙ ТЕХНИКУМ СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ» НА 2021-2024 ГОДЫ**

Департамент труда и занятости  
населения Томской области  
Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован № 451  
«31» 03 2021 г.

г. Томск, 2021 г.

## 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Томский техникум социальных технологий».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 профессионального образовательного учреждения (далее - учреждение), и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашением между Департаментом профессионального образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки, Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком) и работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза;

– работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При смене формы собственности учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

а) правила внутреннего трудового распорядка;

б) положение об оплате труда работников;

в) соглашение по охране труда;

г) другие локальные нормативные акты в случае, указанном в ТК РФ.

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

- по согласованию с профкомом;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия работы, 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 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонализированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонализированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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», устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

Верхний предел учебной нагрузки ограничивается в случаях, предусмотренных указанным Приказом, а также «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, и составляет 1440 часов.

2.9. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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 групп в случае невыполнения плана приема обучающихся на учебный год.

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

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

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (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.

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

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

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогу в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

2.14. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) 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 условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ) как с согласия работника, так и с согласия работодателя.

2.17. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы независимой оценки квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование (в разрезе специальности) по согласованию с работником, в пределах бюджетных ассигнований.

3.3.2. Организовывать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в три года.

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств, выделенных с областного бюджета и экономии фонда оплаты труда.

3.3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст.187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 -176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### 3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией учреждения персонально под роспись не менее чем за два месяца до предстоящего увольнения, 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 проведения соответствующих мероприятий.

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

- а) ликвидация образовательной организации;
- б) сокращение численности или штата работников в количестве 30% и более списочного состава работников 90 (девяносто) календарных дней (единовременно или суммарно).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

3.4.3. Стороны договорились, что:

3.4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

4.3. 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.

Для преподавателей Учреждения, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной составляет 720 часов в год, что определяет объем годовой учебной нагрузки в расчете на 10 учебных месяцев.

Выполнение педагогической работы преподавателями, педагогами дополнительного образования, мастерами производственного обучения, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. (Приказ Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях, согласно ст.93 ТК РФ:

- 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.

4.5. При составлении расписания учебных занятий администрация обязуется исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, не допускать перерывов между занятиями с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы.

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

При сменной работе по согласованию с профкомом составляется график сменности. Работники образовательного учреждения (дежурные по общежитию), знакомятся с графиком не позднее, чем за месяц до его введения. Работникам при сменной работе (дежурным по общежитию), где по условиям работы учреждения не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному году.

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

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

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

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

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

При наличии финансовых возможностей, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней для педагогических работников (ст.334 ТК РФ).

4.13.2. В соответствии с Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета», а также постановлением Администрации Томской области от 26.12.2017 № 466а «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях», дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается для следующих категорий работников:

- директор в количестве 3 календарных дня;
- главный бухгалтер в количестве 3 календарных дня;
- заместитель директора в количестве 3 календарных дня;
- начальник хозяйственного отдела в количестве 3 календарных дня;
- бухгалтер в количестве 3 календарных дня;
- специалист по осуществлению закупок в количестве 3 календарных дня;
- водитель автомобиля в количестве 3 календарных дня;
- специалист по персоналу в количестве 3 календарных дня;
- заведующий общежитием в количестве 3 календарных дня;
- секретарь руководителя в количестве 3 календарных дня;
- заведующий хозяйством в количестве 3 календарных дня.

4.13.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения средней заработной платы по желанию работника в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1-4 классы) – один день 1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- в связи с заключением брака до 5 календарных дней;
- родителям при заключении брака детей;
- в связи со смертью близких родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери) до 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребёнка до 5 календарных дней;
- для провода детей в армию.

4.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определяемыми Уставом учреждения и Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года.

4.14. Общим выходным днем является суббота, воскресенье при пятидневной рабочей неделе, при шестидневной рабочей недели – воскресенье. Выходной день определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи 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).

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению устанавливаются согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и Приказом Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

## 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе новой системы оплаты труда для организаций бюджетной сферы.

5.2. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются согласно профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента профессионального образования, утвержденным Администрацией Томской области, Постановлением от 28.10.2009 года № 169а «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента профессионального образования Томской области, и о внесении изменений в Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а».

5.3. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

– 22 числа текущего месяца - за первую половину месяца;

– 7 числа – за вторую половину месяца, следующего за тем, в котором она была начислена.

Выплата заработной платы Работнику производится путем перевода заработной платы на банковские карты, оформленные работникам с учетом их желания на основании Договоров с Банком.

5.4. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

– оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с профессиональными квалификационными группами;

– доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом;

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

– выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями, которые начисляются на фактический заработок, в состав которого включаются надбавки и доплаты к должностным окладам, а также премии, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Правительства РФ от 13.05.1992 №309);

– другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

#### 5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Производить ежемесячную надбавку за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 8,23 рубля за один час работы при нагрузке 720 часов в год следующим категориям работников:

- преподаватель;
- руководитель физического воспитания;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

5.5.2. Производить ежемесячную надбавку за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 3,98 рубля за один час работы при 36 часовой рабочей недели следующим категориям работников:

- мастер производственного обучения;
- социальный педагог;
- педагог – психолог;
- педагог дополнительного образования;
- воспитатель;
- педагог-организатор.

5.5.3. Производить ежемесячную надбавку за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 4,46 рубля за один час работы при 40 часовой рабочей недели следующим категориям работников:

- младший воспитатель.

5.5.4. Производить преподавателям, мастерам производственного обучения ежемесячную надбавку в размере 10% от должностного оклада за комплексно – методическое обеспечение учебных кабинетов и мастерских, отвечающих современным требованиям обучения в соответствии с государственными стандартами.

5.5.5. Производить педагогическим работникам ежемесячную надбавку в размере 15% от должностного оклада за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями.

5.5.6. Производить педагогическим работникам ежемесячную надбавку в размере 2000 рублей за руководство группой обучающихся.

5.5.7. Производить компенсационную выплату дежурному по общежитию за каждый час работы в ночное время (с 22ч. до 6 ч.) в повышенном размере на 20% от часовой ставки (ст. 96 ТК РФ).

5.5.8. Ежемесячная надбавка или выплата устанавливается на учебный год приказом директора и оговаривается в трудовом договоре.

5.5.9. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам доплаты к должностным окладам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, напряженность и интенсивность труда, результативность и качество работы, за ненормированный рабочий день, при согласовании с работником.

5.6. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера с учетом профессиональных показателей, ответственности при выполнении поставленных задач, важности выполняемой работы и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размер и условия выплаты стимулирующей надбавки утверждаются Положением об оплате труда и не могут превышать 5000 рублей для всех работников.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

5.7. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам месяца, квартала, полугодия, года. Система показателей и условия премирования регулируется Положением об оплате труда. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

– участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и др. (Положение о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента профессионального образования Томской области от 28.10.2009 №169а).

Работникам учреждения могут выплачиваться стимулирующие выплаты премиального характера:

– единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

– единовременная премия выплачивается в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой, государственными и отраслевыми наградами;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;

в связи с юбилейными датами рождения (50, 55, 60 лет) сотрудников;

в связи с юбилеем Учреждения (25,50,75,100 лет и далее каждые 25 лет).

5.8. Для расчета средней заработной платы учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, к ним относятся:

– должностные оклады;

– надбавки и доплаты, предусмотренные Положением об оплате труда;

– премии и вознаграждения, предусмотренные Положением об оплате труда и положением о премировании.

Премии, не связанные с производственными и трудовыми функциями, а также материальная помощь не входят в расчет средней заработной платы при расчете отпускных. (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

5.9. Изменение оплаты труда производится:

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

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

– при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

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

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись).

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

5.11. Выплаты пособия по временной нетрудоспособности производятся территориальным органом ФСС РФ в течение 10 календарных дней со дня получения им документов (сведений) либо реестра сведений, которые необходимы для назначения и выплаты пособия. Документы (сведения) представляются Учреждением в территориальное отделение ФСС РФ не позднее пяти календарных дней со дня, когда от работника получены документы (сведения) и больничный лист.

5.12. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

5.13.2. 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 сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

5.13.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.13.4. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

5.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор и главный бухгалтер учреждения.

## 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий (совместно с профкомом).

6.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотекой учреждения в образовательных целях.

6.3. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, прохождения независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ с заключением дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

6.4. Администрации и профсоюзная организация образовательного учреждения, при наличии финансовых средств, осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников в виде оказания материальной помощи работникам, директору, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения:

- нуждающимся в лечении, в оздоровлении;
- стихийного бедствия, а также в связи с кражей и ограблением;
- смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга);
- в связи со сложившимися тяжелыми материальными условиями;
- по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь для организации отдыха и лечения может выплачиваться в размере не более двух должностных окладов в год.

Размер материальной помощи при возникновении чрезвычайных обстоятельств определяется в каждом случае индивидуально с учетом наличия средств в Учреждении.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

7.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются члены профкома.

7.3. Комиссии по охране труда 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.

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

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (работникам столовой и обслуживающему персоналу).

7.6. 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).

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

7.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.9. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников Учреждения, обязанных проходить медицинский осмотр. (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

7.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.11. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без предоставления справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст.65 ТК РФ).

7.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

7.14. 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.15. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения совместно с работодателем;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения совместно с работодателем;
- информировать бухгалтерию в начале учебного года о составе членов профсоюза, а также о случаях изменения в составе членов профсоюза в течении учебного года;
- принимать участие в проведении корпоративных мероприятий совместно с работодателем;
- вести работу с ветеранами труда Учреждения совместно с работодателем.

## 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

8.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

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

8.6. Стороны договорились:

Профком проводит свои мероприятия в рабочее время по согласованию с администрацией по следующим вопросам:

– переговоры с Работодателем по заключению Коллективного договора, внесению дополнений и изменений, контролю за выполнением Коллективного договора;

– заседания профкома;

– заседания комиссии профкома;

– рассмотрение жалоб и обращений членов профсоюзной организации и других работников;

– собрания работников организации.

8.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

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

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

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социального развития учреждения.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников организации (ст. 82, ст. 374 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

8.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- ликвидация организации, сокращение численности или штата работников организации, массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, ст. 194 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

## 9. ПРАВА ПРОФКОМА

Профком вправе:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «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.

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

- 9.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.3. Совместно с работодателем и работником разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.5. Направлять учредителю 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).
- 9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления очередности работникам отпусков.
- 9.6. Делегировать своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и занятости.
- 10.2. Текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания и передан со всеми приложениями в следующие структурные подразделения:
- отдел кадров - для оформления приказов и ознакомления вновь принимаемых работников;
  - бухгалтерию - для предоставления необходимых льгот, гарантий, компенсаций;
  - профком - для контроля за его выполнением.
- 10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.4. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 10.5. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят на общем  
собрании работников « 12 » марта 20<sup>21</sup> г.  
Протокол № 6