


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 45 станицы Северской муниципального  
образования Северский район имени Героя Советского Союза  
Гаврилова Петра Михайловича  
на 2023 – 2026 годы

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ № 45 ст. Северской  
МО Северский район

  
Л.В. Левицкая  
« 15 » 2023 г.



Директор МБОУ СОШ № 45  
ст. Северской МО Северский район  
имени Героя Советского Союза

  
Гаврилова П.М.  
Е.И. Седова  
« 15 » 2023 г.



Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Северского района»

Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения

Дата 15.12.2023 № 101



Наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Одобен на общем собрании работников  
МБОУ СОШ № 45 ст. Северской МО Северский район  
имени Героя Советского Союза Гаврилова П.М.  
«15» декабря 2023 года (протокол № 64)

## I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 45 станицы Северской муниципального образования Северский район имени Героя Советского Союза Гаврилова Петра Михайловича (МБОУ СОШ № 45 ст. Северской МО Северский район имени Героя Советского Союза Гаврилова П.М.) (далее – «Учреждение», Стороны) и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Учреждении.

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 Учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Левицкой Людмилы Владимировны (далее профком);

- Работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Седовой Елены Ильиничны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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 3–х дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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 в письменной форме путем издания приказа директора Учреждения, принятого на основании протокола заседания общего собрания работников (трудового коллектива) с обязательной уведомительной регистрацией в ГКУ КК «ЦЗН Северского района» в 7-дневный срок со дня его

подписания.

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

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

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о выплатах компенсационного характера (если основания для выплаты не включены в Положение об оплате труда);
- Положение о выплатах стимулирующего характера (если основания для выплаты не включены в Положение об оплате труда);
- Положение о премировании работников (если основания для выплаты не включены в Положение об оплате труда);
- Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы (если основания для выплаты не включены в Положение об оплате труда);
- Положение о материальной помощи работникам, (включающее перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров (если основания для выплаты не включены в Положение об оплате труда));
- другие локальные нормативные акты, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома.

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

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным, трудовым законодательством, настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения,

- внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом 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 может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, 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.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

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

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

### **3. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации**

#### **3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

#### **3.2. Работодатель обязуется:**

- Организовывать подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность не реже чем один раз в пять лет, повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- 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 отчислений в размере не ниже 1% от фонда оплаты труда.

- 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 заработная 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).

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном ст. 173 – 174,

176 ТК РФ.

3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

- Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

- Трудоустраивать в первоочередном порядке в счете установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

- При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что 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), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

- Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1).

5.1.2. Для работников из числа административно- управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.1.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

5.1.5. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для

обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем/сменой (ст. 101 ТК РФ).

5.2. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, с учетом мнения профкома (Приложение № 3).

Ненормированный рабочий день должен быть обязательно закреплен за сотрудником в трудовом договоре либо дополнительном соглашении к трудовому договору. При этом, введение ненормированного рабочего дня не является основанием для привлечения работника к работе в выходные и праздничные дни. Работодатель не может заранее обязывать постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены).

О каждом привлечении работника к работе в условиях ненормированного рабочего времени издается приказ. В таблице учета использования рабочего времени указанная информация специальными буквенными символами не отображается, фиксируется только полный рабочий день. За работу в условиях ненормированного трудового дня работнику полагается 7 - дневный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №3).

5.3. Запрещено устанавливать режим работы, предполагающий выполнение трудовых функций за пределами нормированного рабочего дня сотрудникам, для которых в Трудовом кодексе прописано предельное время работы или сокращенная продолжительность дня (недели), а именно:

- персонал, занятый на работах с вредными или опасными условиями труда;
- несовершеннолетние;
- инвалиды I и II группы;
- совместители.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и



условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Учителям, по возможности, предусматривается один раз в неделю свободный от уроков рабочий день для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. 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 инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, запрещено.

5.9. 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. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя, с учетом мнения профкома. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, является правом, а не обязанностью работодателя (Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 8 июня 2007 года № 1921-6).

5.11. Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещено (ст. 124 ТК РФ).

Работодатель обязан учесть неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска при составлении графика отпусков. При этом, график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123

ТК РФ). Работодатель предоставляет работнику отпуск без его заявления на основании графика отпусков.

Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год либо по соглашению между работником и работодателем. (Письмо Роструда от 08 июня 2007 года № 1921-6).

В течение календарного года работник может использовать несколько отпусков с разрешения директора учреждения или на основании графика отпусков. Если работник не использует все отпуска за предыдущие годы, он вправе получить денежную компенсацию за неиспользованные отпуска при увольнении.

Если по каким-либо причинам работники имеют неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды, за ними сохраняется право на использование всех полагающихся им ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 114, 122, 124 ТК РФ).

Умышленный отказ от отпуска с целью получения денежной компенсации запрещен (при условии, что работник продолжает работать в организации). В таком случае работодатель не вправе выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск.

5.12. Инвалидам, независимо от группы инвалидности, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

5.13 Право на отпуск у работника возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении. Но по согласованию с руководством пойти в отпуск работник может и раньше (ст. 122 ТК РФ).

На период отпуска за работником сохраняется его место работы (должность), а также средний заработок (ст. 114 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам (ст. 116 ТК):

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

- работникам с ненормированным рабочим днем – 7 календарных дня, если указанное условие закреплено в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему. Перечень профессий и должностей, которым установлен ненормированный рабочий день, закреплен в Приложении 3 к настоящему коллективному договору). При этом, если работнику установлен ненормированный рабочий день, то дополнительный отпуск по этому основанию ему положен, даже если за год он ни разу не привлекался к труду за пределами рабочего дня;

5.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

5.16. Разделение отпуска на части допускается, в случае, если хотя бы одна из частей разделенного отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска возможно только по взаимному согласию работника и работодателя. Если работник и работодатель не могут прийти к соглашению о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, то такой отпуск должен быть предоставлен целиком (неделимой частью).

5.17. Стороны договорились, что:

- Работающий пенсионер по старости (т. е. достигший пенсионного возраста) имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ). Чтобы работающему пенсионеру был предоставлен такой отпуск, он должен написать соответствующее заявление на имя работодателя. Документом, подтверждающим право на такой отпуск, является пенсионное удостоверение.

- По письменному заявлению работодатель обязан предоставлять работнику-инвалиду отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ). Подтвердить свое право на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работник-инвалид должен справкой об установлении инвалидности (Приложение №1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 № 1031н).

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери; работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

- Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам по разрешению Работодателя на основании письменного заявления. Продолжительность такого отпуска согласовывается Сторонами.

5.18. Стороны решили предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы во время каникул (без сохранения заработной платы в следующих случаях):

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 5 календарных дней;

- работающим инвалидам 5 календарных дней;

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

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 7 календарных дней;

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

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

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

- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

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.

5.19. Работодатель обязан по заявлению работника предоставить отпуск в любое удобное время следующим категориям:

- Родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет при предоставлении свидетельства о рождении ребёнка и справки, подтверждающей инвалидность (ст. 262.1 ТК РФ)

- Беременные перед или после отпуска по беременности и родам, вне зависимости от стажа их работы у работодателя на основании справки о беременности, больничного, выданного в связи с отпуском по беременности и родам (ст. 260 ТК РФ);

- Работники, усыновившие ребенка или детей до трех месяцев, независимо от стажа работы у работодателя на основании свидетельства об усыновлении или удочерении ребенка (ст. 122 ТК РФ);

- Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребёнком (мама, папа, бабушка, дедушка, опекун) после окончания отпуска по уходу на основании свидетельства о рождении ребёнка (ст. 260 ТК РФ);

- Сотрудники, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет, пока младшему не исполнилось 14 лет на основании свидетельства о рождении детей (ст. 262.2 ТК РФ);

- Супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены, вне зависимости от стажа из работы у работодателя на основании справки о беременности, справки с места работы жены о том, что ей предоставлен отпуск по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- Несовершеннолетние сотрудники до 18 лет на основании паспорта (ст. 267 ТК РФ);

- Совместители вне зависимости от стажа работы одновременно с отпуском на основной работе на основании копии приказа о предоставлении отпуска, который оформили на основной работе (ч.1 ст. 286 ТК РФ);

- Сотрудники, награжденные знаками «Почетный донор России» и «Почётный донор СССР» на основании удостоверения почетного донора (ч. 1, 2 ст. 23 Закона РФ от 20.07.2012 № 125-ФЗ);

- Супруг военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга на основании справки с места службы выписка из графика отпусков супруга (п. 11 ст. 11 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ);

- Сотрудники, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график приказ о приеме на работу, график отпусков (ст. 122 ТК РФ);

- Работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора приказ о возобновлении работы сотрудника после мобилизации (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ).

5.20. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные

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

5.22. Дежурство педагогических работников по учреждению осуществляется по графику не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе следующих нормативных правовых актов:

- постановлением администрации муниципального образования Северский район от 18 октября 2023 года № 1889 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Северский район от 7 июля 2014 года № 1214 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район»;

- приказа управления образования администрации муниципального образования Северский район от 28 сентября 2023 года № 1342 «О внесении изменений в приказ управления образования администрации муниципального образования Северский район от 29 декабря 2018 года № 2242 «Об утверждении порядка и условий установления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций»;

- постановлением администрации муниципального образования Северский район от 5 сентября 2022 года № 1632 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Северский район и утверждении порядка ее предоставления»;

- постановлением администрации муниципального образования Северский район от 7 сентября 2020 года «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район» и иными нормативно-правовыми актами.

При внесении изменений и дополнений в указанные нормативно-правовые акты, вносятся соответствующие изменения и дополнения в нормы Положения об оплате труда МБОУ СОШ № 45 станицы Северской муниципального образования Северский район в условиях нормативно – подушевого финансирования (далее по тексту – Положение об оплате труда) с соблюдением процедуры, закрепленной пунктом 1.11 настоящего Коллективного договора.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в безналичной форме, путем перечисления на расчетные

счета сотрудников в рамках зарплатного проекта Сбербанк, национальной платежной системы МИР. Днями выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца являются 25 число и 10 число месяца, следующего за расчетным - за вторую половину. Работник самостоятельно несет расходы за обслуживание пластиковой карты.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда согласно Приложению № 2 к настоящему коллективному договору.

6.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с Положением об оплате труда.

6.5. Работодатель обязуется:

- 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 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

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

- В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

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

6.7. Ежегодно производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

- Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.  
- Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд (субсидий) на его приобретение (строительство).

- Компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии или на съемных квартирах отопления и освещения, согласно Постановления губернатора Краснодарского края от 11 мая 2011 года № 475 «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, проживающих и работающих в сельской местности, рабочих поселках

Краснодарского края по оплате жилых помещений, отопления и освещения».

- Обеспечивает бесплатно работников пользования библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

- Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

- 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). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и 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. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №4, приложение №5).

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

- 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.

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

- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда. Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

- Разработать и утвердить инструкции по охране труда по каждой должности (профессии) и видам работ с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

- Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

- 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.

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

- Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда, медицинские осмотры работников в размере не менее 2% (процентов) от фонда оплаты труда и не менее 0,7% (процента) от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

8.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20% (процентов) на:

- Предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда,

- Обучение по охране труда,

- Приобретение СИЗ,

- Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях осуществления предупредительных мер и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

- Проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 5 декабря 2022 года № 467-ФЗ «О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов».

- Приобретение средств индивидуальной защиты органов дыхания (одноразовых масок и (или) средств индивидуальной защиты органов дыхания



фильтрующего типа - респираторов и (или) многоразовых тканых масок), а также щитков лицевых, бахил, перчаток, противочумных костюмов 1 типа, одноразовых халатов;

- Приобретение дезинфицирующих салфеток и (или) дезинфицирующих кожных антисептиков для обработки рук работников и дозирующих устройств (оборудования) для обработки рук указанными антисептиками.

- Приобретение устройств (оборудования), в том числе рециркуляторов воздуха, и (или) дезинфицирующих средств вирулицидного действия для комплексной обработки транспортных средств, транспортной упаковки материалов, оборудования, продуктов, служебных помещений, контактных поверхностей.

- Приобретение устройств (оборудования) для бесконтактного контроля температуры тела работника и (или) термометров.

- Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

- Вести учет средств социального страхования па организацию лечения и отдыха работников и их детей.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Стороны договорились о том, что:

- 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.

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

- Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

- Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

- Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374. 376 ТК РФ).

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

- Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, социальному страхованию и других.

9.2. Стороны решили, что работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

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

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

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

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

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

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

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

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

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

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

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профкома**

10.1. Профком обязуется:

- Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

- Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной

платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

- Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

- Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

- Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

- Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения специальной оценки условий труда учреждения.

- Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

- Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда.

- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

11.1. Стороны договорились, что:

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

- Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

- Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год (декабрь, июль).

- Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- 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.

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

11.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

11.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.