

Представитель трудового коллектива
Негосударственного общеобразовательного
учреждения гимназия «ОР-АВНЕР»

Представитель  Кочнева Э.С.

 2014 г.

Негосударственное общеобразовательное
учреждение гимназия «ОР-АВНЕР»

Директор  Стиненко Е.Е.

 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015 – 2017 г.г.

Негосударственного общеобразовательного учреждения

гимназия «ОР-АВНЕР»

Утвержден на собрании работников,
протокол № 7 от «11» декабря 2014 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» « <u>24</u> » <u>декабря</u> 2014 г. Запись за № <u>336-н</u>

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора общеобразовательного учреждения и **Работники**, интересы которых представляет избранный тайным голосованием представитель трудового коллектива.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

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

Работодатель обязуется:

1.8. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.10. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в

общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. При приеме на работу при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.4. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объём педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.6. Заключать трудовой договор с работником на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.7. В трудовом договоре оговаривать существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы об образовании;
- документы воинского учета – для военнообязанных;
- справка об отсутствии судимости (для педагогических работников).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.8. Устанавливать объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.9. Предоставлять преподавательскую работу 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 органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. Допускать изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников) изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

2.11. Уведомлять о введении изменений работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2ст. 73, ст. 162 ТК РФ).

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

2.12. Прекращать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Работники обязуются:

2.14. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

- 2.15.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- 2.16.** Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

- 3.1.** Сообщать в письменной форме комитету трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).
- 3.2.** Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.
- 3.3.** Увольнять работников при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с представителями трудового коллектива.
- 3.4.** В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
- 3.5.** Высвобождаемым работникам представлять гарантии, компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 3.6.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.
- 3.7.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК).
- 3.8.** В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
- 3.9.** 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, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления

образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

3.10. 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 комиссии.

3.11. Допускать, в исключительных случаях, в случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3.12. Продление действия квалификационной категории допускать после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- в связи с сокращением штата или ликвидаций ОУ;
- если до пенсии по возрасту остался один год.

Стороны договорились:

3.13. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.14. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.15. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Определять режим рабочего времени:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с трудовым коллективом;
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем по согласованию с трудовым коллективом;
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения трудового коллектива и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст.103 ТК РФ)

4.2. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для педагогических работников не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретную продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливать с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.3. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.4. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.5. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с представителями трудового коллектива.

4.6. Составлять расписания уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями.

4.7. Предоставлять для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 27 часов в неделю, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий работник обязан принять в них участие.

4.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.9. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.10. Привлекать педагогических работников в период осенних, зимних, весенних и летних каникул к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.11. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной доплатой.

4.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с трудовым коллективом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени назначения отпуска работника извещать не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.13. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения представителей трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.14. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.15. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём, продолжительность которого составляет не менее трёх календарных дней (ст.119 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.17. Продолжительность рабочей недели определять правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

4.18. Предоставлять работникам отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- 1) при рождении ребенка отцу – 1 день;
- 2) в случае свадьбы работника – 3 дня;
- 3) в случае свадьбы детей работника – 2 дня;
- 4) на похороны близких родственников – 3 дня;
- 5) работающим пенсионерам по старости – до 3 дней;
- 6) работающим инвалидам – до 3 дней;
- 7) при выполнении особо важных поручений и особо сложных заданий – до 5 дней.

4.19. Начинать дежурство педагогических работников по учреждению за 20 минут до начала занятий, и заканчивать через 20 минут после их окончания.

Раздел 5. Оплата труда

Работодатель обязуется:

5.3. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.4. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.5. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 12 и 27 числа.

5.6. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

5.7. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам учреждения.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава трудового коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

6.4. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.5. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжёлую работу, работу с вредными и опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.7. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

6.8. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Перечнем вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004г. №83.

6.9. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98г. № 125-ФЗ.

6.11. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

6.12. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

6.13. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

6.14. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранить место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на

производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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.

6.17. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.18. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители трудового коллектива.

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

6.21. Осуществлять совместно с представителями трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несёт руководитель образовательного учреждения.

Работники обязуются:

6.30. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.31. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.32. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.33. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.34. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Стороны договорились:

7.4. Не допускать ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его представительства трудового коллектива.

7.5. Представители трудового коллектива осуществляют контроль за соблюдением трудового Законодательства и иных нормативных трудовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.11. Работодатель предоставляет представителям трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.12. Представители трудового коллектива включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим категориям.

7.13. Работодатель по согласованию с представителями трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- 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.101 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление размера заработной платы (ст. 135 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 комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, 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 одного года со дня его применения (ст. 196 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 Трудового Кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном главой 60 Трудового Кодекса РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 9. Заключительные положения.

Стороны договорились о нижеследующем:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитывается о результатах контроля на общем собрании не реже 1 раза в год.

9.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. 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.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

9.7. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.8. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.