

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
Самарской области
«Центр повышения квалификации»
на 2021 – 2023 годы
(в новой редакции)**

От работодателя:

Директор Государственного
бюджетного учреждения
дополнительного профессионального
образования Самарской области
«Центр повышения квалификации»

Матюгов Александр Иванович

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного
бюджетного учреждения
дополнительного профессионального
образования Самарской области
«Центр повышения квалификации»

Кондратенко Ольга Николаевна

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.	4-5
2. Трудовой договор.	5-7
3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7-8
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8-9
5. Оплата и нормирование труда.	10
6. Гарантии и компенсации.	11-12
7. Охрана труда и здоровья.	12-14
8. Гарантии профсоюзной деятельности.	14-17
9. Обязательства профсоюза.	17-18
10. Контроль за выполнение Коллективного договора.	18-19

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Положение о Совете Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации»

Положение об общем собрании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации».

Положение об оказании платных дополнительных образовательных услуг Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения» (новая редакция)

Положение об общем собрании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации».

Положение об оказании платных услуг, приносящих доход деятельности Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации», не отнесенных к основным видам деятельности.

Приложение №1

Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации».

Приложение №2

Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации».

Приложение №3

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Приложение №4

Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации».

Приложение №5

Положение о порядке назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации».

Приложение №6

Положение о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации».

Приложение №7

Положение о порядке организации питания работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации».

Приложение № 8

Положение о надбавках и премировании по внебюджетной деятельности Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации»

Приложение № 9

Соглашение по охране труда.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования Самарской области «Центр повышения квалификации» (далее по тексту – Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12. 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Региональным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора Центра,
- работники Центра в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее по тексту – профсоюз) в лице председателя первичной профсоюзной организации – председателя профсоюза.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, а также расторжения трудового договора с директором.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), а также ликвидации Центра, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ликвидации.

1.6. При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься в порядке, установленном для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8. Коллективный договор заключен на срок до 31 декабря 2023 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. До момента принятия нового Коллективного договора стороны руководствуются положениями настоящего Коллективного договора.

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

2. Трудовой договор.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Центром, в лице директора Центра, действующего на основании Устава.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими з

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.2. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

- условия оплаты труда;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных в п.2.2. настоящего Коллективного договора, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями в соответствии с ТК РФ.

2.4. 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.

2.5. Трудовой договор заключается между работником и работодателем в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового договора.

2.6. Заключение трудового договора является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Порядок приема и увольнения работников Центра, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания определены в Правилах внутреннего трудового распорядка Центра (Приложение №1 к настоящему Коллективному договору).

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. Работодатель обязуется уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Центра производить с учетом мнения профсоюза.

3.3. Стороны договорились, обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра в установленном законом порядке.

4.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

4.3. Работодатель создает условия для профессиональной подготовки работников, повышения квалификации педагогических работников (методистов) не реже одного раз в 5 лет.

4.4. Работодатель способствует непрерывному повышению уровня квалификации педагогических работников (методистов), готовит представление на их аттестацию.

4.5. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, работодатель должен сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

4.6. Работодатель обеспечивает соблюдение гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.ст. 173 – 176 ТК РФ.

4.7. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников (методистов) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

4.8. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда для работников бюджетной сферы.

5.2. Работодатель гарантирует работникам оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра (Приложение № 4 к настоящему Коллективному договору), Положением о порядке назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда работников Центра (Приложение № 5 к настоящему Коллективному договору), Положением о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Центра (Приложение № 6 к настоящему Коллективному договору).

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация согласно ключевой ставки рефинансирования, которая устанавливается Центробанком России, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.6. Индексация заработной платы работников Центра производится в порядке, установленном Правительством Самарской области.

6. Гарантии и компенсации.

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора;
- при переводе на другую работу;
- при расторжении трудового договора;
- по вопросам оплаты труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Стороны договорились, что работодатель:

6.2.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием компьютерной техники в образовательных целях.

6.2.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

6.2.3. Предоставляет бесплатно, на время летнего периода комнаты для проживания работников, обеспечивает их постельными принадлежностями.

6.2.4. Организует питание работников занятых на сезонных работах Центра - в связи с удаленностью проживания от основного места жительства предоставлять доход в натуральной форме (бесплатное питание) согласно табеля посещаемости столовой.

6.2.5. При уходе на пенсию работника, проработавшего в системе образования не менее 10 лет, ему может быть выплачено единовременное пособие в размере должностного оклада из фонда материального поощрения.

6.2.6. При рождении ребенка у работника учреждения, выплачивать ему материальную помощь в размере до 30 000 рублей (по решению профкома).

6.2.7. Предоставляет иные гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством РФ и локальными актами Центра.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. проводить со всеми работниками Центра обучение и инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

7.2.2. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Центра;

7.2.3. 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 № 3 к настоящему Коллективному договору);

7.2.4. обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.5. проводить своевременное расследование несчастных случаев в Центре в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

7.2.6. 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;

7.2.7. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (ст. 212 ТК РФ);

7.2.8. создать в Центре комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза;

7.2.9. осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда;

7.2.10. оказывать содействие техническим членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

7.2.11. обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.2.12. провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.3.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.3. проходить обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;

7.3.4. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.5. извещать немедленно директора Центра, заместителя директора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Центре, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились не допускать нарушений прав и гарантий деятельности профсоюза, предусмотренных Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в том числе:

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профсоюз представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профсоюза, в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования, при принятии решений директором Центра по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. настоящего Коллективного договора, с профсоюзом после проведения взаимных консультаций.

8.4. С учетом мнения профсоюза производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности, дежурства (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление очередности предоставления отпусков;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждение формы расчетного листка;
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- формирование аттестационной комиссии в Центре;
- формирование комиссии по урегулированию споров между работниками Центра;
- изменение условий труда.

8.5. С учетом мотивированного мнения профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическими работниками (методистами) Устава Центра;

8.6. По согласованию с профсоюзом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- представление к присвоению почетных званий;

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время;

- принятие локальных актов, содержащих нормы трудового права.

8.7. Члены профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

8.8. Члены профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюза подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.9. Члены профсоюза включаются в состав комиссий Центра по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9. Обязательства профсоюза.

Профсоюз обязуется:

9.1. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным

законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюза;

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

9.3. осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

9.4. осуществлять контроль за охраной труда;

9.5. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

9.6. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.7. осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников (методистов), проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

9.8. осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профсоюза членских профсоюзных взносов;

9.9. информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

9.10. организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Центра;

9.11. содействовать оздоровлению детей работников Центра;

9.12. ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Центра.

9.13. За невыполнение своих обязательств по Коллективному договору, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора.

10.1. Работодатель и работники совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора, направляет в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны 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.

10.3. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

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

10.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

10.7. Вопросы и положения, не урегулированные настоящим Коллективным договором, решаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

