

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Лицей № 67 г. Челябинска»

От работодателя:

Директор  
МАОУ «Лицей № 67  
г. Челябинска»

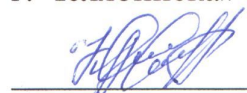
  
С.П. Веретенникова

  
2023г.



От работников:

Представитель работников  
МАОУ «Лицей № 67  
г. Челябинска»

  
О.А. Кислицына

  
7 июня 2023г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Лицей № 67 г. Челябинска» (далее - Лицей).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации статья 40 (далее по тексту 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 Лицея 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, соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и территориальным соглашением.

3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор Учреждения Веретенникова Светлана Павловна, именуемый далее работодатель, который представляет интересы Лицея, и работники Лицея, в лице их представителя Кислицыной Ольги Алексеевны, именуемые в дальнейшем представитель работников.

4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Лицея.

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

6. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Лицея, расторжения трудового договора с директором, представителем работников.

8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9. При ликвидации Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44).

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



12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Лицея.

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

14. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

15. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска», правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), положением об оплате труда работников (приложение 2), соглашением об охране труда (приложение 3) и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, а также отраслевыми, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

16. 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.

17. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Лицее.

18. 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 её выполнения.

19. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

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

20. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, количеством обучающихся, других условий работы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников,



ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором по согласованию с представителем работников.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Предварительная тарификация является формой уведомления педагогических работников об изменениях условий труда с начала нового учебного года (1 сентября).

21. В соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 в целях выполнения образовательной программы педагогические работники оперативно привлекаются администрацией для замены временно отсутствующих работников в рамках 36-часовой рабочей недели в следующих случаях:

- 1) для проведения учебных занятий в рамках учебного плана;
- 2) для выполнения функции классного руководителя.

В указанных случаях дополнительное соглашение к трудовому договору не заключается. Оплата замен производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» на основании приказа по Лицею.

Замены временно отсутствующего работника для проведения учебных занятий в рамках учебного плана фиксируются в журнале замен, таблице учета рабочего времени.

22. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в Лицее, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органов управления образованием) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Лицей является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

23. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

24. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, не являющимися ухудшением условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, участие в инновационных проектах, изменение сменности работы, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, длительная отмена занятий по независящим от Лицея причинам и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

25. О введении указанных изменений работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то



работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Лицее работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

26. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению, что:

27. Работники имеют право на повышение квалификации, профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

28. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Лицея определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

Педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень (ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ), в том числе путем получения дополнительного профессионального образования.

29. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 196 ТК РФ).

30. Работодатель обязан:

1) создать условия для дополнительного профессионального образования работников (ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ);

2) 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 авансом 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 РФ);

3) в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;

4) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 - 177 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух



учебных заведениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих учебных заведений по выбору работника (ст.177 ТК РФ.);

5) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, а также оплату обучения работникам, направленным Лицеом для получения профессионального образования, в том числе получаемого не впервые, в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также работникам, совмещающим работу с учебой в учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации (если обучение осуществляется по профилю деятельности Лицея и по направлению Лицея);

б) организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

31. Работодатель обязуется:

1) работникам, получившим уведомление об увольнении, по п.1. и п.2 ст 81. ТК РФ предоставлять в свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

2) трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

32. Стороны договорились, что:

1) помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- а) одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- б) отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- в) родители, воспитывающие детей инвалидов до 18-летнего возраста;
- г) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

д) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В том случае работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их



помощью.

Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается;

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

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

33. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» определяется:

- 1) Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- 2) режимом работы Лицея;
- 3) расписанием учебных занятий, утвержденным работодателем;
- 4) календарным учебным графиком, утвержденным работодателем;
- 5) условиями трудового договора;
- 6) должностными инструкциями и функциональными обязанностями работников.

34. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю для педагогических работников, установленных ТК РФ, ст. 333, и 40 часов в неделю для других работников (административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), установленных ТК РФ, ст. 91.

35. Тарифицированная учебная (преподавательская) нагрузка на ставку заработной платы педагогических работников составляет 18 академических часов.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

По соглашению сторон работнику может быть установлена тарифицированная учебная (преподавательская) нагрузка свыше 18 часов при условии выполнения в полном объеме другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

36. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 1) по соглашению работодателя и работника;
- 2) по просьбе беременной женщины;

3) по просьбе одного из родителей (законных представителей), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

4) по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

37. Привлечение работников Лицея к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

38. 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.

39. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах 36-часовой рабочей недели

41. В каникулярное время и в дни отмены занятий обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, уборка помещений и другие), в пределах установленного им рабочего времени.

42. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него по инициативе работодателя производятся с учетом пожеланий 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).

43. Работодатель обязуется:

1) предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- а) свадьбы самого работника – 3 дня;
- б) свадьбы детей – 2 дня;
- в) на похороны родственников и близких – 3 дня;
- г) при рождении ребенка у близких родственников – 2 дня;
- д) переезда на новое место жительства – 3 дня;



е) в иных случаях по договоренности между работником и работодателем;

2) предоставлять педагогическим работникам дополнительно 3 (три) оплачиваемых календарных дня к отпуску при отсутствии в течение истекшего учебного года дней нетрудоспособности при условии наличия экономии фонда оплаты труда;

3) предоставлять педагогическим работникам право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

4) предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительно 7 (семь) оплачиваемых календарных дней.

44. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником ст. 111 ТК РФ.

45. Дежурство педагогических работников по Лицею должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания последнего урока дежурного учителя.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

46. Работодатель обязуется:

1) установить минимальную заработную плату не ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области;

2) производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления;

3) стимулирующие и компенсационные выплаты постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать;

4) выплачивать заработную плату работникам 11 и 26 числа каждого месяца (ТК РФ, ст.136);

5) извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ;

6) оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

47. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

## **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

48. Стороны договорились, что работодатель:

1) своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством;

2) ходатайствует перед администрацией муниципального образования о постановке на очередь на жилье нуждающихся работников;

3) устанавливает системы и формы оплаты труда стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников с учетом мнения представительного органа работников;

4) оказывает из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»;

5) проводит при наличии финансовых возможностей за счет внебюджетных средств корпоративные мероприятия, направленные на развитие профессиональных компетенций, оздоровление, отдых и формирование корпоративной культуры, благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

### **VIII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

49. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда.

50. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к рабочей среде, режимам труда и отдыха, льготам, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

51. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов (ССБТ). Контроль точного соблюдения стандартов безопасности труда возлагается на работодателя.

52. Работодатель обязуется создать условия для прохождения всеми работниками медицинских осмотров один раз в год и психиатрического освидетельствования – один раз в пять лет.

Работник обязуется пройти медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование в установленные работодателем сроки и в медицинской организации, определенной работодателем.

В случае неявки работника на медицинский осмотр и/или психиатрическое освидетельствование без уважительной причины работник их проходит за свой счет.

53. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с компетентными органами и официального предварительного (за один день)



письменного уведомления непосредственно руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

54. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда и неисполнение своих обязанностей в области охраны труда в соответствии с действующим законодательством (ст.215 ТК РФ).

55. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на рабочем месте образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

### **IX. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

56. В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров работодатель принимает на себя обязательства:

1) освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

2) предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного в месяц;

3) разрешать женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, опекуну (попечителю) несовершеннолетнего ребенка по их просьбе использование дополнительных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, в удобное для них время в каникулярный период (ТК РФ, ст. 263, 264);

4) предоставлять оплачиваемый отпуск по беременности и родам до 70 календарных дней женщинам, усыновившим ребенка со дня его рождения и 110 календарных дней при одновременном усыновлении двух и более детей со дня их рождения (ТК РФ, ст.257);

5) организовать для женщин по особому графику работу комнаты психофизиологической разгрузки, спортивного зала.

### **X. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

57. Работодатель и профком исходят из того, что Лицей несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

### **XIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

58. Стороны договорились, что:

1) работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

2) осуществляют совместный контроль выполнения коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» один раз в год;

3) рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

4) 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.

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

60. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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