

 Г

|  |  |
| --- | --- |
| Представитель трудового коллектива\_\_\_\_\_\_Г.Ю. Томилина Протокол № 2 от 30.08.2021 | Заведующий МБДОУ детский сад«Солнышко» с. Решетово-Дуброво \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Я.А. Томилина Приказ № 23 от 30.08.2021 год. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Солнышко» с. Решетово-Дуброво Краснинского района Липецкой области на 2021-2024 гг.

*(срок действия-не более трех лет)*

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе по экономике трудовых отношений администрации Краснинского муниципального района Липецкой области.

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г.

***Раздел 1. Общие положения***

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, благоприятных условий деятельности работодателя.

* 1. Стороны договора:

 Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Томилина Яна Александровна

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей Томилина Галина Юрьевна – воспитатель.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем по вопросам занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, жилищно-бытовом обслуживании работников и другим вопросам, определенным Сторонами.

***Раздел 2. Трудовые отношения***

2.1. Работодатель обязуется:

 -соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры в порядке, установленном настоящим коллективным договором;

-предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в следующих формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Работник обязуется:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты;

-создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.4. Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

-участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

***Раздел 3. Трудовой договор и***

***обеспечение занятости***

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.1.2. при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, представлять проекты приказов с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.1.3. в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2.Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3.При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда предоставляется работникам:

-предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- семейным при наличии двух и более иждивенцев

3.4.При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5.С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

3.6.Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время – 14 дней\_в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

***Раздел 4. Рабочее время и время отдыха***

4.1.Работникам устанавливается пятидневная (шестидневная) 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2.Сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, может применяться для:

-женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов;

4.3.Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13-00 до 14-00.

4.4.Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать суббота.

4.5.Предоставлять работникам кратковременные отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении детей, болезни родственников, на свадьбу, похороны, переезде на новое место жительства и т.д.) на срок 3-х дней. Предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы по другим уважительным причинам возможно по соглашению между работником и работодателем.

 4.6. Разделение ежегодного отпуска на части допускается по соглашению между работником и работодателем, а также с учетом положений отраслевого территориального соглашения о разделении времени предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

***Раздел 5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации***

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.1.2.Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

8 числа каждого месяца;

23 числа – окончательный расчет за месяц работы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

 5.1.3. Выплата сумм по оплате времени отпуска, в том числе и дополнительного, производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.1.4.Заработная плата работникам перечисляется по заявлению работника на его лицевой счет*.*

5.1.5.За 3 дня до выдачи заработной платы всем работникам выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и произведенных удержаний за месяц, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.1.6. Установить размер минимальной заработной платы для работников, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, устанавливаемого за 1 квартал каждого года Постановлением администрации Липецкой области.

5.1.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию не ниже роста потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности Сторон). При разработке механизма индексации необходимо учитывать периодичность индексации (квартал, полгода и т.д.)

5.1.8. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе премирования, доплат в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

5.1.9. Условия оплаты труда, определенные индивидуальным трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.1.10. Работнику, которому установлен суммированный учёт рабочего времени, часовая тарифная ставка определяется путём деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается по формуле: годового количества рабочих часов по календарю делится на 12 месяцев.

5.1.11. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты, конкретный размер которых определяется соглашением сторон индивидуального трудового договора.

5.1.12. За каждый час работы в ночное время с 22-00 до 6-00 часов производить доплату в размере 35% процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

5.1.13.Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;

- по итогам работы за год;

- по другим основаниям.

5.1.14.Юбилярам (50, (55 - женщины), 60 и каждые последующие 5 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

до одного года - половину должностного оклада (для сдельщиков – среднемесячной зарплаты);

от одного до пяти лет - один должностной оклад (для сдельщиков – одну среднемесячную зарплату);

свыше пяти лет - два должностных оклада (для сдельщиков – две среднемесячных зарплаты). В зависимости от размера заработной платы. ***Особенности нормирования труда***

5.2.В области нормирования труда стороны договорились:

5.2.1.Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

5.2.2.Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест (результатов специальной оценки условий труда).

5.2.3. Извещать о введении новых норм труда работников не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК).

5.2.4.Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

 ***Гарантии и компенсации***

5.3.Работникам предоставляются гарантии и компенсации, связанные с исполнением трудовых обязанностей:

5.3.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, не ниже, чем предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном, по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, размере 100%, если работник отработал в организации не менее 10 лет.

***Раздел 6. Охрана труда***

 6.1.Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1.Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда на рабочих местах).

6.1.2.Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.3.Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.4.Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты по нормам и перечню профессий и должностей согласно приложению.

6.1.6.Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

-ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

-осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

-выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

6.1.7.Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

 -исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при переноске и передвижении тяжести, превышающих установленные для них предельные нормы;

 -по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

 6.2.Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

 -проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

-немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

 -проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

***Раздел 7. Особенности регулирования труда***

***отдельных категорий работников***

***Социальная защита женщин***

7.1. В целях внедрения в организации гендерного подхода решено осуществить следующие мероприятия:

- составить статистический анализ использования женского и мужского труда по показателям, установленным официальной статистикой.

- произвести экспертизу уровней зарплаты мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях.

- разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин (в т.ч. после выхода из отпуска по беременности и родам).

- разработать и внедрить системы поддержки работников с семейными обязанностями.

7.2.Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

-установить для женщин, работающих в сельской местности сокращенную продолжительность рабочего времени – 6 часов в неделю (не более 36 часов);

-не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет детей-ин­валидов - до 16 лет;

-женщинам, имеющих детей в возрасте до 8 лет, предоставлять дополнительные выходные дни без сохране­ния заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве одного двух дней в месяц;

7.3.Женщинам - работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребен­ком в возрасте до 1,5 лет и с 1,5 до 3 лет, ежемесячно, кроме пособия из средств социального страхования, выплачивать материальную помощь за счет средств предприятия в размере 6131,37 рублей.

***Социальная защита молодежи***

 7.6.В целях активного участия молодежи в производственной и общественной жизни предприятий, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодежи, рекомендуем сторонам коллективного договора, (соглашения) при их заключении предусмотреть следующие обязательства:

7.6.1.Молодыми работниками считаются лица в возрасте не старше 35 лет. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших учебных заведениях и поступившие на работу в организацию по профилю полученной специальности в течение 1 года непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем.

7.6.2.В течение трех лет с момента заключения трудового договора не увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

7.6.3.Работодатель обеспечивает квотирование рабочих мест для трудоустройства:

- лиц, моложе 18 лет;

- молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения.

7.6.4.Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (неполное рабочее время, гибкие (скользящие) графики работы и т.п.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность с оплатой за фактически отработанное время.

7.6.5.Работодатель, исходя из потребностей организации, направляет молодых работников на учебу с отрывом от производства на договорной основе, за счет финансовых средств организации.

7.6.6.Работодатель за счет собственных средств организации производит доплаты работникам в возрасте до восемнадцати лет до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной продолжительности ежедневной работы.

.

 7.6.7.Работодатель устанавливает в повышенном, по сравнению с законодательством, размере денежные выплаты матерям на каждого ребенка со дня его рождения до достижения им возраста трех лет, независимо от даты выхода на работу.

7.6.8.Работодатель предоставляет:

- 1 сентября дополнительный оплачиваемый день отдыха одному из родителей, дети которых идут в первый класс;

- очередной отпуск в сентябре родителям, дети которых идут в первый класс, по заявлению работника;

- оплачиваемый отпуск 3 дня отцу при рождении ребенка.

- оплачиваемый отпуск до 3 дней при бракосочетании с сохранением заработной платы.

- 3 оплачиваемых дня к отпуску родителям, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 7 лет.

7.6.9.Работодатель предоставляет молодым работникам общежитие на договорной основе или ссуды на приобретение жилья.

7.6.10.Работодатель формирует кадровый резерв из молодых специалистов и реализует программу их продвижения по службе. При соискании на вакантные должности, приоритетным правом пользуются работники предприятия, получившие высшее образование и плодотворно работавшие на прежней должности не менее 2 лет.

7.6.11.Стороны совместно содействуют работе молодежного совета (комиссии).

7.6.12.На работников организации (предприятия) распространяется действие областного трехстороннего соглашения (раздел о молодежи).

***Раздел 8 Социальные гарантии и льготы***

***Социальное, медицинское и пенсионное страхование***

8.1.Работодатель обязуется:

-обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхо­вание работников в порядке, установленном федеральными законами;

-осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

-обеспечить обязательное медицинское страхование работаю­щих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

-своевременно перечислять средства в страховые фонды в раз­мерах, определяемых законодательством;

-вести персонифицированный учет в соот­ветствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевре­менно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате ра­ботающих для представления их в пенсионные фонды;

***Раздел 9. Заключительные положения***

9.1.Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с гл. 61 ТК РФ, иными федеральными законами.

 9.3.Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его. В целях контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

9.4.Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллек­тивного договора по итогам года (полугодия) и информировать работ­ников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работни­ков. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших кол­лективный договор.

9.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Стороны обязуются разрешать возникающие спорные проблемы и ситуации методами консультаций, переговоров и компромиссов.

9.7.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.8.Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения), за исключением случаев, установленных в договоре.

9.9.При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.10.Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

9.11.Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.