

Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа № 3»
города Тамбова на 2023-2026г.г.

От работодателя:

Директор МБУДО «Спортивная
школа № 3»

_____ В.Ю.Крюков

«___» _____ 2023 г.

От работников:

Председатель представительного
органа работников МБУ ДО
«Спортивная школа № 3»

_____ А.В.Рыбкин

«___» _____ 2023 г.

Коллективный договор
МБУ ДО «Спортивная школа № 3» г. Тамбова
на 2023 - 2026 гг.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «Спортивная школа № 3» г. Тамбова.

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с разделом «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО «Спортивная школа № 3» г. Тамбова.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель – в лице его представителя - директора МБУ ДО «Спортивная школа № 3» г. Тамбова Крюкова Владимира Юрьевича.

Работники - в лице их представителя - председателя представительного органа работников МБУ ДО «Спортивная школа № 3» Рыбкина Андрея Викторовича.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что представительный орган коллектива выступает в качестве полномочного представителя работников Учреждения при разработке и заключении коллективного договора, а также при проведении взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников.

1.5. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.6. Стороны договорились, что работодатель в соответствии со ст.8 ТК РФ принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

1.7. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст.53 ТК РФ работники Учреждения участвуют в управлении Учреждения. Основными формами такого участия являются:

- согласование с представительным органом коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Представительный орган коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (статья 43 ТК РФ).

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 15.05.2023г. и действует по 14.05.2026г.

2. Трудовые права работников учреждения. Условия приема и увольнения. Трудовой договор

Работодатель (руководитель учреждения) признает, что:

2.1. Трудовые отношения работников Учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается на основе принципов эффективного контракта, в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, и др. Условия

трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- с лицами, работающими в учреждение по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

2.5. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель (руководитель Учреждения) обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, с настоящим Коллективным договором, с Положением об оплате труда работников, Положением о защите персональных данных и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

2.6. Перевод на другую постоянную работу допускается только по соглашению сторон трудового договора. Временный перевод на другую работу допускается только с согласия работника. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.7. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника МБУ ДО «Спортивная школа № 3» является объем учебной нагрузки:

2.7.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ ДО «Спортивная школа № 3» с учетом мнения представительного органа работников МБУ ДО «Спортивная школа № 3».

2.7.2. Руководитель МБУ ДО «Спортивная школа № 3» обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.7.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре,

допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.8. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.9. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.11. Стороны договорились, что увольнение работников по инициативе работодателя, в том числе, по условиям экономической целесообразности, проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 261 ТК РФ. В соответствии со ст. 82 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия представительного органа учреждения. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с представительным органом.

2.12. Трудовой договор, может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников Учреждения. Работодатель обязуется уведомлять представительный орган коллектива о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Работодатель обязуется предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.13. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников отдается категориям работников, отраженных в ст. 179 ТК РФ.

2.14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Стороны обязуются:

2.15. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условиях труда).

Представительный орган работников образовательного учреждения обязуется:

2.16. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБУ ДО «Спортивная школа № 3», способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.17. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов представительного органа работников, оказывать бесплатную правовую помощь членам представительного органа работников в решении социально–трудовых вопросов.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников Учреждения регулируется нормативными актами Тамбовской городской Думы, администрации города Тамбова, на основании Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Спортивная школа № 3».

3.2. Минимальный размер оплаты труда является одним из видов государственных гарантий. Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда только в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

В случае если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству) или не выработал норму рабочего времени, установленный на данный месяц, оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Для категорий работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ, оплата труда производится не ниже МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени.

3.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- должностные оклады;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

3.4. Размеры, порядок и условия установления повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, социальных выплат устанавливаются в соответствии нормативными актами Тамбовской городской Думы, администрации города Тамбова, а также локальными актами Учреждения.

3.5. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа последующего месяца. В месяц приема на работу, если работник принят в период с 01 по 15 число, первая выплата заработной платы производится 15 числа месяца приема на работу в размере, пропорциональном времени, фактически отработанному в месяце приема на работу и по 15 число месяца. Последующие выплаты производятся в установленные в организации сроки.

3.6. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен ст.4 ТК РФ.

3.7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии со ст.236 ТК РФ.

3.8. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты ему задержанной суммы в соответствии со ст.142 ТК РФ.

3.9. При выплате заработной платы, работодатель обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на специально открытый для работника счет в банке. Все расходы производятся за счет средств работника.

3.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Стороны договорились:

3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

3.12. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

Представительный орган работников обязуется:

3.13. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.14. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов МБУ ДО «Спортивная школа № 3» по оплате труда.

3.15. Представлять и защищать трудовые права членов представительного органа работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. В соответствии с законодательством для педагогических работников

образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Для заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУ ДО «Спортивная школа № 3» устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю

4.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3. Рабочее время педагогического работника в каникулярное время не должно превышать продолжительность его часовой учебной нагрузки в неделю.

4.4. Выходной день для тренеров-преподавателей устанавливается индивидуально с учетом расписания учебно-тренировочных занятий на учебный год. Для руководителя, заместителей руководителя, инструктора-методиста и работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУДО ДЮСШ единоборств № 3 выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

4.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника.

4.6. Работники Учреждения могут работать по совместительству. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.7. Педагогические работники МБУ ДО «Спортивная школа № 3» имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Другим работникам МБУ ДО «Спортивная школа № 3» ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа

работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.8. В соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ предоставляется:

- ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия руководителя учреждения и с учетом мнения представительного органа до 14 календарных дней, следующим лицам:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери.

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Руководитель Учреждения обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- бракосочетание работника – до 5 календарных дней;
- рождение ребенка – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней.

4.9. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5. Охрана труда

Работодатель (руководитель Учреждения) обязуется:

5.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

5.2. Обеспечивать своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов; разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Обеспечивать проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.

5.4. Назначить приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в кабинетах и т.п.

5.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.6. Организовывать обучение и проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало года.

5.7. Обеспечивать в соответствии со ст. 227, 228, 229, 230 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев с предоставлением акта по форме Н-1 и вести их учет.

5.8. Осуществлять за счет бюджета обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.9. Выплата пособий по временной нетрудоспособности работников осуществляется в соответствии с действующим Федеральным законом.

5.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

Представительный орган обязуется:

5.11. Осуществлять общественный контроль над состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда.

5.12. Организовать контроль над выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекцией Госнадзора и технической инспекции труда, контроль над соблюдением санитарных правил и норм.

5.13. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

5.14. Представлять интересы трудового коллектива совместной с администрацией, комиссией по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

6. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились, что работодатель гарантирует:

6.1. Сохранение места работы и среднего заработка на период подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также на период прохождения независимой оценки квалификации для собственных нужд.

6.2. Выплату материальной помощи работникам МБУ ДО «Спортивная школа № 3» в связи с болезнью, юбилейными датами до 100% от ставки (оклада), размер и порядок выплаты которой устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Спортивная школа № 3».

7. Признание деятельности представительного органа

7.1. Работодатель (руководитель) признает, что права и гарантии деятельности представительного органа коллектива определяются Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об общественных объединениях», настоящим Коллективным договором.

7.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника.

7.3. Руководитель Учреждения признает право представительного органа коллектива на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. Работодатель содействует деятельности представительного органа коллектива, не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и не мешает осуществлению советом трудового коллектива своих уставных задач.

Стороны договорились:

7.5. В соответствии со ст. 53 ТК РФ работодатель представляет полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников Учреждения.

7.6. Руководитель учреждения не допускает издания приказов, ограничивающих права и деятельность представительного органа.

7.7. Руководитель Учреждения принимает решения по согласованию с представительным органом коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.8. Работодатель по согласованию с представительным органом коллектива рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение Положения об оплате труда работников;
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также прохождения независимой оценки квалификации для собственных нужд (ст.196 ТК РФ).

7.9. Члены представительного органа коллектива включаются в состав комиссии Учреждения по проведению специальной оценки условий труда, охране труда.

8. Обязательства представительного органа

Представительный орган обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.2. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

8.3. В течение действия настоящего договора, при условии его выполнения, отказываться от объявления забастовки.

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

8.5. Осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9. Контроль над выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

9.2. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора – работодателем (руководителем учреждения), с одной стороны, представительным органом, с другой стороны, а также органами по труду.

9.3. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по коллективному договору.

9.4. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

Настоящий Коллективный договор утвержден общим собранием работников Учреждения.

Протокол № 4 от «10» мая 2023 года.