

Коллективный договор 2012

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
« ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №3»
на 2013-2015 годы.

От работодателя:

Директор
учреждения

_____ Г.И.Василенко

М.П. М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации учреждения

_____ А.В. Рысинова.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Администрации Белокалитвинского района
Регистрационный № 76 от « 08» февраля 2013г.

Заместитель главы администрации Белокалитвинского района

_____ Е.Н. Керенцева

М.П.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей « Детско-юношеской спортивной школе №3», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1.2.1.Трудовой Кодекс РФ (далее - ТК РФ);

1.2.2.Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение №1*),

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор - представитель работодателя Василенко Г.И.;

- первичная профсоюзная организация МБОУ ДОД ДЮСШ № 3 - представитель работников Рысинова А.В..

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

1.4.1. работников учреждения (в том числе - совместителей), являющихся членами профсоюза;

1.4.2. работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. 30, 31 ТК РФ*)

1.5. Работодатель:

1.5.1. доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;

1.5.2. доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок и определенный срок.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

2.8.1. работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении

2.8.2. работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

2.8.3. работники, применяющие инновационные методы работы;

2.8.4. работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договора;

2.8.5. работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

2.9.1. женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

2.9.2. одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

2.9.3.беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.10. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:

2.10.1.отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*п. 7, ст. 77 ТК РФ*);

2.10.2.отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*п. 8, ст. 77 ТК РФ*);

2.10.3.не избрание на должность (*п. 3, ст. 83 ТК РФ*).

2.11. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

III. Оплата и нормирование труда .

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевой счет работника (пластиковую карту). Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 числа .

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

3.2.1.оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствие с Положением об оплате труда в учреждении

(Приложение № 2);

3.2.2.доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, установленных в соответствие с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера работникам МБОУ ДОД ДЮСШ № 3 (Приложение № 3);

3.2.3.доплаты стимулирующего характера, установленных в соответствие с Положением о порядке установления стимулирующего характера работникам МБОУ ДОД ДЮСШ №3 (Приложение №4);

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4 ТК РФ*).Оплата труда при этом не производится.

3.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом

работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

3.5. Изменение оплаты труда производится:

3.5.1.при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

3.5.2.при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3.5.3.при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

3.5.4.при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии с Типовым положением.

IV. Рабочее время и время отдыха.

4.1.Рабочее время работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы, учебным расписанием (ст. 91 ТК РФ);

4.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

4.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Для утвержденного перечня работников(машинистов-кочегаров котельной), где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом в этом случае является_год

4.5.Режим рабочего времени:

4.5.1.для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности;

4.5.2. для тренеров - преподавателей - согласно учебной нагрузки и расписания;

4.5.3. для административных работников школы - ненормированное рабочее время
(работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени).

4.6. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.7. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников организации устанавливается:

4.7.1. для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не менее 28 календарных дней.

4.7.2. для административных и педагогических работников не менее 42 календарных дней.

4.8. Дополнительные отпуска с сохранением заработной платы устанавливаются для работников:

4.8.1. с ненормированным рабочим днем (согласно перечня категории работников - постановление Правительства РФ от 11.12.2002. № 884):

руководитель учреждения - 14 дней

зам. руководителя - 10 дней.

4.8.2. при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 день;

4.8.3. для проводов детей в армию - 1 день;

4.8.4. бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;

4.8.5. в связи со смертью близких родственников - 2 дня;

4.8.6. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

4.8.7. председателю первичной профсоюзной организации - 7 дней;

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

5.1.1. работник заключает с работодателем ученический договор;

5.1.2. ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (ПК, Совета)

Профсоюза (ст. 197, гл. 32 ТКРФ).

5.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений соблюдаются следующие условия:

5.2.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято

5.2.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

5.2.1.окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

5.2.2.отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5.2.3.возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;

5.2.4.иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (*решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом*).

VI. Охрана труда и здоровья.

6.1. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.2. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.5. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6 . В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.7. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.8.Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.9. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.10.Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

7.2.1. учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

7.2.2. учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

7.2.3. согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

7.2.4. согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

7.4.1.составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу; 7.4.2.принятие Правил внутреннего трудового распорядка; 7.4.3.составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

7.4.4.установление сроков выплаты заработной платы работникам

7.4.5.привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

7.4.6.привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

7.4.7.установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

7.4.8.принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

7.4.9.утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

7.4.10.определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

7.4.11.утверждение должностных обязанностей работников;

7.4.12.определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

7.4.13.изменение существенных условий труда;

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится.

7.5.1.расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

7.5.1.1.сокращение численности или штата работников организации;

7.5.1.2.несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

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

7.5.1.4.однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

7.5.2. прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

7.5.3. нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7.5.3.1.совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.5.3.2.совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

7.5.3.3. повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

7.5.3.4.применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- 7.6.1. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- 7.6.2.утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 7.6.3.установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 7.6.4.размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 7.6.5.распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;
- 7.6.6.установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- 7.6.7.распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- 7.6.8.принятие Положений о дополнительных отпусках;
- 7.6.9.сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.
- 7.7. С согласия профкома производится:
- 7.7.1.применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- 7.7.2.временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.
- 7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:
- 7.8.1. увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- 7.8.1.1.сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- 7.8.1.2.несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 7.8.1.3.неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).
- 7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Ответственность сторон.

8.1.Работодатель обязуется:

8.1.1.соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

8.1.2.предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

8.1.3.обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

8.1.4.выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

8.1.5.создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

8.1.6.учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

8.1.7.обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

8.1.9.не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

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

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

8.1.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

8.1.13.рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

8.2.Профсоюз как представитель работников обязуется:

8.2.1.способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

8.2.2.нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное,

своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

8.2.3. способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

8.2.4. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

8.2.5. контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

8.2.6. в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

8.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

8.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

8.3.4. выполнять установленные нормы труда;

8.3.5. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

8.3.6. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

8.3.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

8.3.8. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

IX. Заключительные положения.

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

15.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

15.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.