

Утверждаю:

Директор муниципального бюджетного
образовательного учреждения

бюджетного
«Средняя общеобразовательная школа № 3»
М.А. Кокорина

29.01.2024 г.

М.П.



Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального

образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 3»

Л.Н. Комиссарова

22.01.2024 г.

М.П.

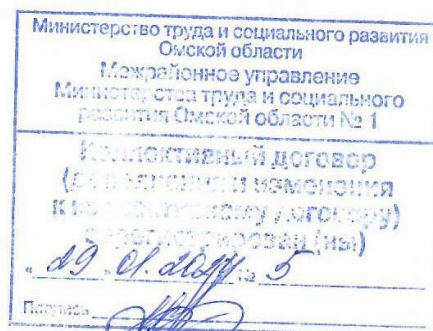


Принят на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол №1 от 29.01.24 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работодателем муниципального бюджетного
образовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа №3»
и первичной профсоюзной организацией
на 2024 - 2027 г.г.**



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работниками и работодателем в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3»

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён с целью обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства

1.4. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются: - работники школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Комисаровой Людмилы Николаевны;- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – Кокориной Марии Анатольевны.

1.6. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», районным Соглашением.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.9. Работники, являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию Управления образования) в размере 1% от заработной платы.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течение срока его действия, производятся по взаимному соглашению между работодателем и профсоюзной организацией. Новые изменения и дополнения к коллективному договору принимаются на общем собрании работников школы большинством голосов. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение, принятых на себя, обязательств. Стороны, заключившие коллективный договор несут ответственность за выполнение, принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях:

- изменения наименования школы;
- расторжения трудового договора с директором школы;

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

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

1.16. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.17. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.18. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения ко всем работникам. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии и не ограничивает права работодателя в их расширении.

1.19. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.20. Работодатель обязуется:

- Ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников в течение 5 дней с момента их подписания,
- Ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех вновь поступающих работников при их приёме на работу,
- Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.21. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома.

1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами.
5. Расписание уроков.

1.23. Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об отраслевой системе

оплаты труда работников утверждаются директором и принимаются на общем собрании работников школы.

1.24. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.25. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения оформляются заключением трудового договора с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и является основанием для издания приказа о приёме на работу. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.3. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, с работниками в школе заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 75 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной 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 (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым, территориальным и региональным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работниками трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Не допускаются применение дисциплинированных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ)

2.9. Прекращение трудового договора возможно только в случаях указанных в Трудовом кодексе РФ (ст.77-81 ТК РФ)

- 2.10. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке
- 2.11. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее, чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий.
- 2.12. Стороны договорились обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий работников указанных в ст.179 ТК РФ предпочтение на оставление на работе имеют:
- семейные - при наличии двух и более иждивенцев;
 - лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
 - работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - не освобождённый от основной работы, председатель первичной профсоюзной организации школы;
 - работники в период временной нетрудоспособности, а также пребывающие в декретном отпуске;
 - женщины, имеющие детей до трёх лет;
 - одновременно два работника из одной семьи.
- 2.13. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).
- 2.14. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев, полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель (его правопреемник) обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации.
- 2.15. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, работники предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца
- 2.16. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются работники с более высокой квалификацией.

2.2. Работодатель обязуется:

- 2.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.
- 2.2.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем;
- 2.2.3. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.2.4. Выполнять условия заключённого трудового договора;
- 2.2.5. Изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 74 ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.2.6. Устанавливать объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового Положения об образовательном учреждении, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, с учётом мнения (по согласованию) профкома. Объём учебной нагрузки педагогического

работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Определение классов и учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается до окончания предыдущего учебного года и ухода работников в очередной отпуск, с письменного согласия работника.

2.2.7. Сохранять объём учебной нагрузки на новый учебный год и преемственность преподавания предметов в классах учителям, для которых данная школа является местом основной работы. Объём учебной нагрузки учителей, больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

2.2.8. Уменьшать или увеличивать учебную нагрузку учителям в течение учебного года только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п.66 Типового положения об образовательном учреждении);
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

В случаях пункта «б» согласие работника не требуется

2.2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, а так же изменение образовательных программ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, в соответствии со ст.74 ТК РФ.

О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца.

2.2.10. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.2.11. Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.12. Расторгать трудовой договор в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя, только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4

ст. 82 ТК РФ)

2.2.13. Расторгать трудовой договор в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК, по инициативе работодателя, с председателем первичной профсоюзной организации школы, не освобождённым от основной работы, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК).

2.2.14. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

2.2.15. Предоставлять высвобождаемым работникам льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата в соответствии со ст. 178, 180 ТК РФ, а так же преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

2.3.4. Своевременно сообщать работодателю о всех случаях нарушения трудового законодательства и коллективного договора для разрешения конфликтов во внесудебном порядке;

2.3.5. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.6. Участвовать в работе с молодыми специалистами, способствовать их активному включению в трудовые отношения коллектива школы;

2.3.7. Информировать работников школы о нормативно-правовых актах, консультировать по вопросам трудового законодательства;

2.3.8. Рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы, связанные с соблюдением законодательства о труде.

Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны договорились, что:

3.1. Необходима профессиональная подготовка и переподготовка кадров для нужд школы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Определять перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития школы, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (по согласованию с профкомом);

3.2.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года;

3.2.3. Осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новых рабочих местах, в случае высвобождения работников и одновременного создания новых рабочих мест;

3.2.4. При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним рабочее место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при профессиональной подготовке, переподготовке и

повышении квалификации работников;

3.3.2. Согласовывать с работодателем перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития школы, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились что:

4.1. Рабочее время работников школы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязательствами, возлагаемыми на них уставом школы.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников школы устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (при ставке 18 часов) (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей. Продолжительность рабочего времени педагога – психолога, социального педагога, педагога – организатора, старшего вожатого, преподавателя основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю.

4.4. С учётом специфики работы школы устанавливается пятидневная и шестидневная рабочая недели.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, перечисленных в ст.113 ТК РФ, только с их письменного согласия, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для всех работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

4.8. В каникулярное время технический персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, косметический ремонт школы, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.9. Общим выходным днём для всех работников является воскресенье.

4.10. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, ежегодный оплачиваемый удлинённый отпуск в количестве 56 календарных дней (в зависимости от категории работников)

4.11. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (*Приложение № 3*), утверждённым директором школы и по согласованию с профкомом (ст.123 ТК РФ), не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть

уведомлён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.13. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск, сроком до одного года, без сохранения заработной платы, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Работнику, уволенному по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ)

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Составление расписания уроков осуществлять с учётом рационального использования рабочего времени учителя, санитарно-гигиенических норм (по согласованию с профкомом)

4.2.2. Предусматривать учителям один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации, при нагрузке не более 24 часов в неделю.

4.2.3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

4.2.4. Установить ежемесячно 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, по их письменному заявлению (ст.262 ТК РФ)

4.2.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. (ст.128 ТК РФ)

4.2.6. Администрация школы, по согласованию с профкомом, предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые дни, по письменному заявлению, в следующих случаях:

- бракосочетания работника – до 3 дней;
- бракосочетание детей работников – до 3 дней;
- похороны близких родственников (родителей, детей, супруга, супруги) – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- не освобождённому председателю профкома – 2 дня;
- за выполнение сверхурочной работы – от 2 до 10 дней.

4.3. Профсоюзный комитет обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

4.3.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

4.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

4.3.4. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

4.3.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-

членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования рабочего времени и времени отдыха;

4.3.6. Осуществлять контроль за предоставлением работникам дополнительных оплачиваемых дней отдыха.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны договорились что:

5.1.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.1.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» Исилькульского муниципального района Омской области (**Приложение №2**), штатного расписания, которые принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

5.1.4. Изменения заработной платы производятся при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- 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 так же 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.

5.1.5. На учителей и других педагогических работников, на начало учебного года, составляются, по согласованию с профсоюзным комитетом, тарификационные списки.

5.1.6. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.1.7. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

«Положение о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения» принимаются общим собранием работников школы, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится по

согласованию с профкомом по показателям и критериям оценки деятельности работников, размерам и условиям назначения работникам стимулирующих выплат с учетом принципов «эффективного контракта» в целях повышения эффективности трудовой деятельности и оплаты труда работников.

5.1.8. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

5.1.9. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно **(Приложению № 1)** к Положению об оплате труда.

5.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

5.1.11. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

5.1.12. Вознаграждение учителям предметникам за выполнение функций классного руководителя является компенсационной выплатой в размере - 40 рублей за ученика. На основании Поручения Президента РФ и Распоряжения Правительства РФ № 996-р от 29.05.2015 года «Об утверждении стратегии воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», Постановления Правительства РФ №448 от 04.04.2020 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»» денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (в классах) **(Приложение № 2)**

5.1.13. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.1.14. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

5.1.15. Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г., регистрационный № 16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения (учитель, преподаватель, воспитатель);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату и перечислять начисленные на нее страховые взносы в пенсионный фонд РФ. При этом страховые взносы в ПФР уплачиваются ежемесячно в полном объеме от начисленных выплат в пользу работника независимо от размера фактически выплаченных сумм.

5.2.2. Выплачивать работникам заработную плату за первую половину месяца 15 числа текущего месяца и окончательный расчет за месяц 30 (в феврале 28) числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня».

5.2.3. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

5.2.4. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

5.2.5. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

5.2.6. Производить стимулирующие выплаты согласно Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» г. Исилькуля Омской области;

(Приложение №2)

5.2.7. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, в которых извещать в письменной форме 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;

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

5.2.9. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам. Размеры должностных окладов данным работникам устанавливаются Учредителем.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Согласовывать с работодателем проведение мероприятий по аттестации работников школы.

5.3.2. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Распространить гарантии и компенсации ст. ст. 173-177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального высшего образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получающих второе высшее образование.

6.1.2. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- отпуска до одного года.

6.1.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

6.1.4. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения ;

6.1.5. Представлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- 6.1.6. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;
- 6.1.7. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников учреждения;
- 6.1.8. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- 6.1.9. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления в предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- 6.1.10. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы;
- 6.1.11. Устанавливать наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых положением о стимулирующих выплатах.
- 6.1.12. Способствовать проведению среди работников школы смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и др.
- 6.1.13. Сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы и т.д.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 6.2.1. Активно работать по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.
- 6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;
- 6.2.3. Организует участие членов организации в культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

6.3. Стороны договорились, что:

работникам будут гарантированы дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

- 6.3.1. поощрять за безупречный труд в учреждении в связи с:
 - 50-летием - в размере 5000 рублей;
 - 55-летием женщин - в размере 5000 рублей,
 - 60-летием мужчин - в размере 5000 рублей;
- 6.3.2. оказывать за счет средств профсоюза материальную помощь:
 - а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) до 3000 руб.;
 - б) перенесшим операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 2000 руб.;
 - в) при рождении ребенка (матери) до 2000 руб.;
 - г) на лечение или приобретение лекарств до 2000 руб.;
 - д) на приобретение подарков родителям выпускников до 1000 рублей;
 - е) в связи с юбилейными датами (50,55 и 60,65 лет работающим) до 3000 рублей;
 - ж) на посещение длительно болеющего члена профсоюза до 1000 рублей;

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились, что:

- 7.1. Политика работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Одной из главных обязанностей работодателя является создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующими Правилами и санитарно-гигиеническими нормами.
- 7.2. Каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- 7.3. Гарантии осуществления права трудящихся на охрану труда определены в Трудовом кодексе РФ.
- 7.4. Работодатель заключает с профсоюзным комитетом Соглашение по охране труда (*Приложение №5*), выделяет необходимые средства на финансирование мероприятий по охране труда и обеспечивает финансирование договоров на проведение экспертизы

промышленной безопасности, лицензирование деятельности, апробацию современных средств защиты от вредных производственных факторов.

7.5. Для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, на паритетных началах работодатель и профсоюзный комитет создают комиссию по охране труда

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Обеспечить всем работающим безопасные условия труда на каждом рабочем месте, оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранность этого имущества, закрепленного за работником;

7.5.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, в соответствии с Трудовым кодексом РФ ст. 212 и порядком проведения специальной оценки условий труда. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1,2,3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации и статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.5.3. Обеспечить защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

7.5.4. Обеспечить выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;

7.5.5. Обеспечить установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных классах не ниже 18 градусов;

7.5.6. Своевременно обеспечивать работников в соответствии с утвержденными нормативными документами специальной одеждой, средствами индивидуальной и коллективной защиты. При преждевременном износе, не по вине работника, выдавать взамен новую спецодежду, специальную обувь и средства индивидуальной защиты (согласно акту на списание). *(Приложение № 6)*

7.5.7. В соответствии с нормативными документами, обеспечивать бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств *(Приложение № 7)*,

7.5.8. Обеспечивать выполнение всех работ по подготовке общеобразовательного учреждения к началу каждого учебного года.

7.5.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома школы.

7.5.10. Организовать за счет средств работодателя проведение предварительных (при поступлении на работу) и обязательных периодических медицинских осмотров (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Отказ работника от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительных причин рассматривать как нарушение трудовой дисциплины, на основании которого работник отстраняется от работы.

7.5.11. Содержать оборудование в технически исправном состоянии. Внедрять современные средства охраны труда, индивидуальной защиты, предупреждающие травматизм и профессиональную заболеваемость.

7.5.12. Проводить за счёт средств работодателя обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда.

7.5.13. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.5.14. Обеспечивать пожарную безопасность и выполнять мероприятия, направленные на предотвращение пожара и обеспечивать рабочие места (помещения) соответствующими противопожарным инвентарем, инструментами, огнетушителями. Проводить за счёт средств работодателя обучение работников пожарнотехническому минимуму.

7.5.15. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (т.е. не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

7.5.16. Приобрести и пополнять медицинские аптечки медикаментами и перевязочными материалами, в соответствии с требованием и нормами, для оказания первой медицинской помощи.

7.5.17. Своевременно информировать работников и профсоюзный комитет обо всех изменениях в условиях труда и производственного быта в случаях, предусмотренных законодательными нормативными актами.

7.5.18. Возникающие конфликты в вопросах охраны труда, содержания рабочих мест, производственного быта, условий труда разрешать оперативно на основе приемлемой для обеих сторон договоренности.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. осуществляет контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда и Коллективного договора;

7.6.2. имеет право требовать объяснение в письменной форме от любого руководителя структурного подразделения (работодателя) по вопросам охраны труда и производственного травматизма.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации, в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников за выполнение функций по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников школы.

8.4. Профсоюзный комитет оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников народного образования (ст. 410 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. Принимать решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. По согласованию с профкомом рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на часы (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные или иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки
- повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- установка сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ)

8.5.2.. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

8.5.3. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собрания, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.5.4. Своевременно рассматривать обращения, предложения и требования профсоюзного комитета. В случае их отклонения давать мотивированные объяснения, своевременно сообщать о принятых мерах. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую документацию

8.5.5. Освобождать от основной работы с сохранением оплаты труда согласно тарификации представителей профкома, уполномоченного по охране труда, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах работников.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правилах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.6.2. Содействовать организации выполнения коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

8.6.3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.6.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и фонда стимулирования.

8.6.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.6.6. Совместно с директором школы и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников. (ст. 86 ТК РФ)

8.6.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6.8. Проводить работу по организации летнего оздоровлению детей работников школы и обеспечению работников школы новогодними подарками.

8.6.9. Вести учёт работников школы, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и проводить работу по оздоровлению работников.

8.6.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

8.6.11. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

8.6.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

8.6.13. Совместно с директором школы обеспечить регистрацию работников в системе

персонифицированного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.6.14. Проводить свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут проводиться в рабочее время:

- переговоры с администрацией по коллективному договору;
- заседания ПК;
- рассмотрения жалоб и принятие по ним соответствующих мер

8.6.15. Оказывать ежегодную материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти близких родственников;
- продолжительной болезни;
- необходимого платного лечения (с предоставлением специального документа);

8.6.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились что:

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. *(Приложение №8)*

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.3. Профсоюзный комитет, для контроля за выполнением коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

11.2. По истечении срока действия коллективного договора, его положения действуют до тех пор, пока стороны не заключат новый договор.

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

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

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

11.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

11.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора зарегистрировать в соответствующем органе по труду, а также обязуется в течение 20 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

