Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Кондратовская средняя школа»
(МАОУ «Кондратовская средняя школа»)

614051, Пермский край, Пермский район, д.Кондратово, ул.Карла Маркса, 1а

ОГРН 1025902396167
ИНН 5948014028
телефон +7 (342) 296-53-30
электронная почта kondratovskaya.sch@ruopr.ru
количество работников 138
количество членов Профсоюза 25
охват профсоюзным членством 18%

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2028 годы

Принят на общем собрании протокол № 5 от «28» августа 2025г.

От работников:

Председатель ППО
МАОУ «Кондратовская средняя школа»

_____/ Е.С. Гути

М.П.

9 сентября 2025г

От работодателя:

Директор
МАОУ «Кондратовская средняя школа»

_____/Е.Е. Каменских

М.П.

9 сентября 2025 г.

Министерство труда и социального развития Пермского края

Коллективный договор уведомительно зарегистрирован

№ 410 - 15 - 10 2025 г.

Подпись _____

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Кондратовская средняя школа»
(МАОУ «Кондратовская средняя школа»)

614051, Пермский край, Пермский район, д.Кондратово, ул.Карла Маркса, 1а

ОГРН 1025902396167
ИНН 5948014028
телефон +7 (342) 296-53-30
электронная почта kondratovskaya.sch@ruopr.ru
количество работников 138
количество членов Профсоюза 25
охват профсоюзным членством 18%

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2028 годы

Принят на общем собрании протокол № ____ от «___» _____ 2025г.

От работников:

Председатель ППО
МАОУ «Кондратовская средняя школа»

_____/ Е.С. Гути

М.П.

9 сентября 2025г

От работодателя:

Директор
МАОУ «Кондратовская средняя школа»

_____/Е.Е. Каменских

М.П.

9 сентября 2025 г.

Содержание

1. **Общие положения…….2**
2. **Трудовые отношения……3**
3. **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников…….8**
4. **Оплата и нормирование труда……...9**
5. **Рабочее время и время отдыха……..…11**
6. **Охрана труда и здоровья……...13**
7. **Социальные льготы и гарантии……...15**
8. **Пенсионное обеспечение……16**
9. **Гарантии профсоюзной деятельности……16**
10. **Обязательства сторон……20**
11. **Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора……...20**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в МАОУ «Кондратовская средняя школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

– Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);

– Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);

– Закон Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);

– Закон Пермской области от 11.10.2004 N 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермской области» (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК);

– Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение между Минобразования РФ и Профсоюзом);

– Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли (далее – Соглашение между Минобразования ПК и Крайкомом).

1.4. Заключению коллективного договора предшествует обсуждение его проекта на общем собрании трудового коллектива. Собрание одобряет договор, уполномочивает представителя трудового коллектива подписать коллективный договор с работодателем в лице его представителя – директора школы.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами. Содержание коллективного договора доводится до сведения всех работников образовательной организации. Срок договора - 3 года.

1.6. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя–руководителя образовательной организации (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя–первичной профсоюзной организации и в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее– выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.7. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить под роспись с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании труда работников муниципального автономного общеобразовательной организации;
- соглашение по охране труда;
- другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации образовательной организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене собственника образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.13. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут

ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (дополнительное соглашение к нему) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (дополнительного соглашения к нему) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (дополнительного соглашения к нему), хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) не позднее трех рабочих дней.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором общеобразовательного учреждения.

Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

– место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

– трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

– режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

– компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

– объем учебной нагрузки;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.7. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в установленном порядке, за исключением изменения трудовой функции работника.

Для образовательных организаций к таким причинам относятся: изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы организации, образовательных (учебных) программ.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.8. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность

Объем учебной нагрузки педагогического работника, оговоренный в трудовом договоре, может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации. Предварительная тарификация завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, при наличии согласия обеих сторон, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, при условии сохранения классов - комплектов в следующем учебном году. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

При установлении нагрузки на следующий учебный год, в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, в интересах школы по личному заявлению педагога, она может быть изменена.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договореили приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема 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, т.е. 36 часов);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.13. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.14. Работодатель обязан уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать реквизиты приказов о сокращении численности или штатов, наименование должности работника, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.15. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствие работником занимаемой должности или выполняемой работы (п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

2.16. Работодатель обязан трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

2.17. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым
- основаниям) осталось менее трех лет.
- Неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

2.18. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5части 1статьи 81ТК РФ с работником–членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее– ППО), а с председателем ППО с учетом мотивированного мнения вышестоящей профсоюзной организации.

2.19. Управляющий совет школы осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

3.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.2.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.2.3. Предоставление гарантий работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.2.4. Работодатель гарантирует работникам образовательной организации при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот.

3.2.5. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника на основании Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012г. и Приказа Министерства образования и науки РФ №276 от 07.04.2014г.

3.2.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ (ст. 49), приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата работников организации состоит из:

- заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- заработной платы прочего педагогического персонала и учебно-вспомогательного персонала.

4.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4.4. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- компенсационных выплат.

4.5. Заработная плата прочего педагогического персонала и учебно-вспомогательного персонала состоит из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующей части.

4.6. Оплата труда специалистов учреждения осуществляется на основе схемы должностных окладов работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании труда работников.

4.7. Заработная плата работникам образовательной организации выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации за фактически отработанное время в денежной форме дважды в месяц:

-заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23-го числа текущего месяца;

- заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 8-го числа следующего месяца;

4.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании труда работников, и включает в себя:

- базовую часть;

- стимулирующую часть;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании труда работников, локальными нормативными актами организации.

Ежемесячные выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета в межрасчетный период производить до окончания расчетного месяца».

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета производится в межрасчетный период- предпоследний день расчетного месяца.

4.9. Изменение размера оплаты труда и (или) размеров должностных окладов производится:

- 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;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем в установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, порядке.

4.10.2. Оплата нахождения работника в очередном отпуске производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ), при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (ст. 80 ТК РФ).

4.10.3. В случаях привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные ТК РФ, производить оплату в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

4.11. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК)

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (далее – ПВТР), учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности, установлено сокращенное рабочее время – 36 часов в неделю (ст. 92, 423 ТК РФ).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации, учитель вправе использовать по своему усмотрению и не обязан находиться в организации.

5.1.5. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации. В это время педагоги привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы может привлекаться к хозяйственным и ремонтным работам, дежурству по школе и другим работам по подготовке школы к началу нового учебного года, соответствующим заключенному с ними трудовому договору и должностной инструкции с оплатой труда в размере не менее средней заработной платы работника.

5.I.6. При шестидневной рабочей неделе выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе выходным днем является суббота и воскресенье. Работа в выходные дни регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

Привлечение работников образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия. В том числе в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения

которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.1.7. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика при возможности замены его на время отсутствия другим работником.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.1.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей того отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.1.9. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации в следующих случаях:

- рождения ребенка – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга -3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для участия в торжестве «День знаний» учащихся 1 класса, «последний звонок» учащихся 9 и 11 классов – 1 календарный день;
-работникам, не имевшим в течение учебного года листок временной нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- за каждые 36 уроков замещений – 1 календарный день;
- неосвобожденному председателю профкома – 3 календарных дня.

По письменному заявлению Работника неиспользованная часть дополнительного отпуска может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам, при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (до пяти календарных дней) и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.4. Кроме случаев, установленных законодательством (ч.2,ст.128ТКРФ), работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, опекуну воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий годне допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.5. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.6. Работник в обязательном порядке должен предупреждать работодателя, либо лицо, его заменяющее, об отпуске без сохранения заработной платы минимум за один день, отпуск предоставляется только при наличии письменного заявления.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключить с первичной профсоюзной организацией соглашение по охране труда (с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

6.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда на начало учебного года.

6.1.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.5. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.1.6. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.1.7. На время приостановки работ в образовательной организации и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

6.1.9. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных

трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательной организации.

6.1.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.1.11. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212, 213 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.2. Работник берет на себя обязательства:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка;
- проходить ежегодный медицинский осмотр в указанные сроки.

При отсутствии необходимых записей в медицинской книжке работникапо вине работника, он не допускается к работе (дни по недопуску к работе не оплачиваются).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Стороны договорились о том, что работодатель:

7.1. По ходатайству профсоюзного комитета предусматривает, при наличии экономии средств в фонде оплаты труда, приобретение новогодних подарков для детей работников не старше 12 лет.

7.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Оказывает помощь в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.4. Оказывает следующие виды материальной помощи работникам при наличии средств экономии фонда оплаты труда:

-при случае длительного ухудшения здоровья (более двух месяцев) – 10 000 рублей;

- при несчастных случаях и происшествиях (урон личному имуществу вследствие пожара, ограбления, кража из дома денежных средств и/или предметов первой необходимости, утрата имущества вследствие стихийного бедствия, материальный ущерб вследствие дорожно-транспортного происшествия) – 5 000 рублей;

-смерть близких лиц, родственников (родителей, супруги (супруга), детей) – 5 000 рублей;

-к ежегодному основному отпуску педагогическим работникам, а также работникам, относящимся к категории руководителей, осуществляющим образовательную деятельность, размер определяется трудовым договором, но не превышает 5 000 рублей.

7.5. Предоставляет работникам образовательной организации - женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, а также женщинам – опекунам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного неоплачиваемого дня в месяц по семейным обстоятельствам по их письменному заявлению.

8.ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

8.2. Работодатель, профсоюзный комитет проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников в соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере пенсионного обеспечения.

8.3. Работник по своей инициативе осуществляет представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8.5. При приеме на работу работника пенсионного возраста работодатель вправе заключить с ним срочный трудовой договор на один учебный год с возможностью последующей пролонгации на год по соглашению сторон.

9.ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на указанный(-ые) первичной профсоюзной организацией счет(-а) членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает

по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на указанный(-ые) первичной профсоюзной организацией счет(-а) денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают членыПрофсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.3.7. Гарантировать работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобождённым от основной работы, имея в виду, что:

– они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются; руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

– перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

– увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с обязательным учетом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

– члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

– члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

– учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

– согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

– принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья190ТКРФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья136 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ) (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

– установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

– принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

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

– определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

– формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

– изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

– сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1статьи 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации производятся:

– предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

– утверждение должностных обязанностей работников;

– утверждение графиков отпусков;

– изменение условий труда работников;

– правила и инструкции по охране труда.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

9.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующей части оплаты труда.
9.9. Производить председателю первичной профсоюзной организации ежемесячную стимулирующую выплату за организацию мероприятий или работы по повышению производительности и качества труда: охрана труда, оздоровление и отдых, коллективный договор, досуг, помощь в трудной жизненной ситуации.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на указанный(-ые) первичной профсоюзной организацией счет(-а) в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
10.4. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимать решения об их награждении ведомственными знаками отличия.
10.5. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующей части оплаты труда.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11. Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

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

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не менее, чем за три месяца до окончания срока действия данного договора.