

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Бергамакская средняя общеобразовательная школа»
Муромцевского муниципального района
Омской области

Коллективный договор на 2023-2026 годы

Принят общим собранием трудового коллектива
29 мая 2023 года, протокол № 2

Подписи сторон

Работодатель:
Директор МБОУ
«Бергамакская СОШ»

 А.А. Вязанкина

«29» мая 2023 г.

Работники:

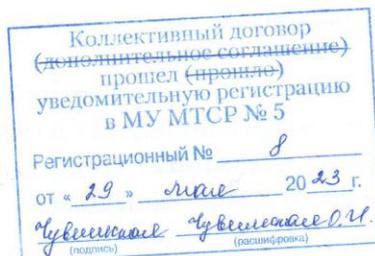
Полномочный представитель трудового
коллектива

 Е.С. Скоробогатова

«29» мая 2023 г.

Адрес сторон:

646448, Омская область, Муромцевский район, с. Бергамак, ул. Школьная, д. 1



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Бергамакская средняя общеобразовательная школа» Муромцевского муниципального района Омской области (далее - работодатель), в лице директора Вязанкиной Анны Александровны и работники школы, в лице полномоченного председателя трудового коллектива Скоробогатовой Екатерины Степановны.

Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с законодательством Российской Федерации и Омской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством гарантии и льготы, представляемые администрацией и улучшающие положение работников.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течении 30 календарных дней после его подписания.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации (далее - ОО), реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. В соответствии со статьёй 68 Трудового кодекса (далее - ТК РФ) при приёме на работу знакомить работников (под роспись) с локальными нормативными актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом школы;

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- настоящим Коллективным договором;
- иными локальными нормативными актами, действующими в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бергамакская средняя общеобразовательная школа» (далее - школа, учреждение) и имеющими значение для сторон трудового договора.

2.2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с принимаемыми работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работников, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения (независимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы.

2.2.3. В соответствии со ст. 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- работники с более высокой квалификацией и производительности имеют преимущественное право оставления на работе;
- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:
 - 1) семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - 3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - 4) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.2.5. При высвобождении работников по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 2 месяца до сокращения численности или штата работников; за 3 месяцев до

предполагаемого момента массового сокращения работников либо ликвидации учреждения); до сведения полномочного представителя трудового коллектива – не менее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий либо за 3 месяцев до предполагаемого момента массового сокращения работников либо ликвидации учреждения, до сведения работников (персонально и под расписку) - не менее чем, за 2 месяца до предполагаемого момента увольнения;

- в соответствии со ст. 180 ТК РФ при расторжении трудового договора на основании п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ выплачивать работнику компенсацию в сроки и в размере, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- принимать меры к трудоустройству высвобождаемых работников, с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;
- создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц;
- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в школу при последующем возникновении вакансии.

2.2.6. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- отказом работника на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

2.2.7. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Положением о направлении работников в служебные командировки.

2.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.9. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести

другую профессию.

2.2.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ОО, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время для работников школы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору). Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении составляет:

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю - для мужчин и 36 часов в неделю - для женщин.
- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Составлять расписание занятий с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя ОО по согласованию с полномочным представителем трудового коллектива, представляющего интересы работников.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.2.2. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учётом мнения представителя коллектива и утвердить перечень должностей работников школы с ненормированным рабочим днём.

3.2.3. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до

14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);

- по заключению (рекомендации) медицинского учреждения;
- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.2.4. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет — 4 оплачиваемых дня в месяц (по правилам ст.262 ГК РФ).

3.2.5. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работников, с оформлением соответствующего приказа в случаях, предусмотренных ТК РФ

В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (например, в ближайшее каникулярное время).

3.2.6. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в порядке и в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ

3.2.7. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (согласно п. 21 настоящего коллективного договора) производить оплату такой работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на следующий календарный год.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в учреждении составляет для воспитателей – 42 календарных дня; учителей – 56 календарных дней; обслуживающего персонала- 28 календарных дней.

4.1.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительностью) с предупреждением работника о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.1.3. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней.

4.1.4. Предоставлять очередной отпуск работнику при необходимости санаторно-курортного лечения при наличии санаторной путёвки в срок,

указанный в путевке.

4.1.5. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

4.1.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (в соответствии с результатами специальной оценки условий труда);

- с ненормированным рабочим днем

4.1.7. Предоставлять на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

- в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Работник в любое время может прервать свой отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

4.1.8. Предоставлять работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

4.2. Общим выходным днем в учреждении является суббота и воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

4.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.4. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату два раза в месяц, не позднее 15 числа текущего месяца выплата заработной платы за первую половину месяца и 30 (в феврале – 28) числа текущего месяца – окончательный расчет за текущий месяц в денежной форме. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня. Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 50:50.

5.1.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдачи на руки.

5.1.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.1.4. Сохранять среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы.

5.1.5. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя

5.1.6. Своевременно проводить тарификацию работников с учётом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.1.7. В соответствии со ст. 285 ТК РФ лицам, работающим в учреждении, в том числе по совместительству, оплату труда производить с учётом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.1. 8. Исчисление среднего дневного заработка, необходимого для оплаты отпуска, производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.1.9. Производить доплату работникам, занятым на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, в размере, установленном законодательством о труде.

5.2. Согласно статье 129 ТК РФ месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты, предусмотренные оплатой труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.3. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда (приложение № 2), утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения полномочного представителя трудового коллектива.

5.4. Повышение окладов (тарифных ставок) педагогических работников по смыслу статьи 134 Трудового кодекса РФ производится в целях сохранения установленного соотношения уровню сложившегося среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Омской области с момента увеличения объёмов финансового обеспечения на оплату труда педагогических работников образовательного учреждения.

Работникам образовательного учреждения, для оплаты труда которых установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ), повышение окладов (тарифных ставок) по смыслу статьи 134 Трудового кодекса РФ производится в связи с принятием федерального закона об увеличении размера МРОТ.

VI. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работу в соответствии с отраслевым стандартом и Положением об организации службы охраны труда в школе, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

6.2. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных плановых периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медосмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

6.3. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год, предусматривать выделение средств на охрану труда в учреждении.

6.4. Не позднее 15 августа каждого года проводить проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и

оборудования повышенной опасности с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.5. Выполнять до 15 сентября все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

6.6. Не реже одного раза в пять лет проводить специальную оценку условий труда на всех имеющихся в учреждении рабочих местах.

6.7. В соответствии с действующими отраслевыми нормами, обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

6.8. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;
- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

6.9. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения школы для осуществления контроля уполномоченному по охране труда.

Администрация при участии уполномоченного представителя трудового коллектива обязуются:

6.10. Назначить уполномоченного по охране труда в школе.

6.11. Не реже 1-го раза в полугодие заслушать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Профком обязуется:

6.12. Силами уполномоченного по охране труда оказывать администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых, и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

6.13. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

6.14. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности образовательного учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

VII. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности,

целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.1.2. Оказывать работникам учреждения материальную помощь в пределах объёма финансовых средств:

а) на похороны близких родственников при предоставлении свидетельства о смерти в размере до одного должностного оклада;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь (свыше 2-х месяцев) в размере до двух должностных окладов;

в) при рождении ребёнка отцу или матери до одного должностного оклада;

г) в связи со стихийным бедствием (пожар, ураган, паводок и др.) до одного должностного оклада;

д) при выходе работника на пенсию до одного должностного оклада;

е) в связи со смертью работника до одного должностного оклада, а также компенсационный расход в связи с погребением.

7.1.3. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам денежную компенсацию за приобретение ими книгоиздательской продукции и периодической печати в установленном законодательством размере, не облагая ее подоходным налогом.

7.1.4. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников (примечание: размеры возмещения расходов должны быть не менее установленных Правительством РФ).

7.1.5. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

7.1.6. С учетом мнения полномочного представителя трудового коллектива применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

7.2. Работодатель и полномочный представитель трудового коллектива обязуются:

7.2.1. Проводить работу в администрации района по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам школы для покупки жилья, строительства жилья на долевых началах и индивидуальным способом.

7.2.2. Участвовать в решении вопроса о выделении работникам школы земельных участков для ведения личного подсобного хозяйства.

7.2.3. В соответствии с Типовым положением, утвержденным Министерством труда и Фондом социального страхования РФ (июнь 1994 г.),

создать комиссию по социальному страхованию.

7.2.4. Участвовать в организации оздоровления работников и работников с детьми в санаторно-курортных и иных лечебных и оздоровительных учреждениях.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

8.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

8.3. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу.

8.4. Условия коллективного договора распространяются на всех работников учреждения, как работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду

8.6. Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

8.7. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке установленном федеральным законодательством.

8.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

8.9. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации. Аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор.