

Председатель первичной профсоюзной
организации
Смолина М.В.

(подпись)

«15» декабря 2025 г.

Директор МАОУ СОШ №3
Сташкова Н.К.

(подпись)

«15» декабря 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Кушвинского муниципального округа
средняя общеобразовательная школа № 3
(наименование организации)

на 2026 – 2029 гг.

(указать срок действия не более трех лет)

Принят на собрании трудового коллектива
«15» декабря 2025г. Протокол № 2

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГКУ «Кушвинский ЦЗ»

«16» 12 2025г

Запись за № 17-КВ

Содержание

№ пп	Наименование раздела	№ страницы
1	Раздел 1. Общие положения	3
2	Раздел 2. Трудовой договор	4
3	Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
4	Раздел 4 Обеспечение занятости	8
5	Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	10
6	Раздел 6. Оплата и нормирование труда	15
7	Раздел 7. Охрана труда и здоровья	17
8	Раздел 8. Социальные гарантии, льготы, компенсации	20
9	Раздел 9. Работа с молодежью	21
10	Раздел 10. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа	22
11	Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации	22
12	Раздел 12. Заключительные положения	23

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Кушвинского муниципального округа средней общеобразовательной школе № 3, устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице представителя трудового коллектива - председателя профсоюзного комитета Смолиной Марины Витальевны,
- работодатель в лице его представителя – директора Сташковой Наталии Константиновны.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрание председателя профсоюзного комитета.

1.8. При реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами. При отсутствии согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

1.14. При осуществлении контроля выполнения Коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с председателем профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 3;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им компенсации и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через председателя профсоюзного комитета:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.17. Коллективный договор заключается **на срок не более трех лет** и вступает в силу со дня, установленного Коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Уставом, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а работнику необходимо предоставить работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо документов, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор содержит обязательные условия, а также дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

2.4. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.5. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.6. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, содержание которого должно соответствовать заключенному трудовому договору. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись.

2.8. В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», работодатель устанавливает нагрузку педагогическому работнику исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения представителя трудового коллектива и не может быть изменена сторонами.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в следующих случаях, не требующих согласия работников:

- уменьшения количества часов по учебным планам, классов;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращение на работу отсутствующего работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до 3-летнего возраста, или после окончания данного отпуска;
- перевода работника на работу, не обусловленную трудовым договором, на срок до одного месяца в случаях, установленных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Распределение учебной нагрузки на новый учебный год педагогических работников завершается до окончания учебного года, при этом, преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с их учебной нагрузкой на новый учебный год, до ухода в очередной отпуск. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах.

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

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам

других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (привлечение к сверхурочной работе) допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Расторжение трудового договора с работником - женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя - не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.13. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.14. Расторжение трудового договора осуществляется в соответствии со статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

По заявлению работника, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты, работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, при ее наличии у работодателя), в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, а также предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

III. 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 учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения представителя профсоюзного комитета формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

- создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу

первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

4.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

4.3. Работодатель должен:

- рассмотреть, предварительно, с участием профсоюзного органа все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

- выйти с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

- лицам предпенсионного возраста, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- инвалидам,
- работникам, впервые поступившим на работу после получения специальности,
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

4.4. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, в связи с ликвидацией организации, предоставить по их желанию свободное от работы время (1 день в неделю) с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

4.5. Сохранить за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии до момента увольнения.

4.6. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей должен:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявить возможность перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;

4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми директором учреждения с учетом мнения председателя профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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 учреждения. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями в одну смену более двух уроков.

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации, или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

5.4. Время осенних, зимних и весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, периоды отмены занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды работники могут быть привлечены к педагогической, методической, организационной, хозяйственной работе в пределах времени, установленной тарификацией, трудовым договором.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени, неполный рабочий день, неполная рабочая неделя устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

- по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки

по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

5.7. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников, работодатель, с целью сохранения рабочих мест, имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и производится по письменному распоряжению работодателя в соответствии со статьями 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, несовершеннолетних (статьи 259, 268 Трудового кодекса Российской Федерации)

5.10. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации) и дополнительный оплачиваемый отпуск, который суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 09.06.2001 N 74-ФЗ)

5.13. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.14. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации). Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

5.15. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

5.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

5.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам определяется соглашением между работником и работодателем.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему 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, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней,

- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;

- в случае свадьбы детей работника – до 3 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.19. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;

- для проводов детей в армию – 1 календарный день за учебный год;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 1 календарный день;

- на похороны близких родственников – до 3 календарных дней;

- членам комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда - в каникулярное время 1 календарный день в год;

- аттестующимся работникам в каникулярное время – до 2 календарных дней,

- председателю профсоюзного комитета школы – до 3 календарных дней;

- уполномоченному по охране труда – до 2 календарных дней;

- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней.

5.20. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.22. 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 непедагогическим работникам устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.23. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключение случаев, предусмотренных федеральными законами (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации). Система оплаты труда определяется Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 3 и включает размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера.

Изменение размера должностного оклада педагогическим работникам производится при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

Работнику, выполняющему дополнительную работу, временно исполняющему обязанности отсутствующего работника, производить доплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установить доплату в размере:

- до 50 % должностного оклада председателю профсоюзного комитета учреждения;
- до 30 % должностного оклада уполномоченному по охране труда.

Доплаты и надбавки руководителю учреждения устанавливаются учреждением.

6.2. Работодатель обязуется:

- выплачивать своевременно заработную плату 25 и 10 числа каждого месяца. Зарботную плату переводить в указанную в заявлении работника кредитную организацию. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;
- проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в соответствии со статьей 134

Трудового кодекса Российской Федерации;

- производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере (статья 146 Трудового кодекса Российской Федерации);

- производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже размера предусмотренного законодательством Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации);

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работав выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

- оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

- устанавливать работнику доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

- производить, в день увольнения работника, выплату причитающихся ему сумм, в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным

или нерабочим праздничным днем выплата осуществляется накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время простоя:

- 1) по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- 2) по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- 3) по вине работника - не оплачивать (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей:

- 1) по вине работодателя - оплату труда производить в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- 2) не зависящим от работодателя и работника - за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;
- 3) по вине работника - оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (статья 210 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им

гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, знакомит с отчетом о проведении специальной оценки условий труда, обеспечивает средствами индивидуальной защиты.

7.3. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать мероприятия по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных рисков и заболеваний (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным по охране труда профсоюза, обеспечивать их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами, проводить их обучение за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования). Предоставлять уполномоченным по охране труда для выполнения своих обязанностей до 2 дней в год с сохранением заработной платы.

7.6. Проводить за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (статьи 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, оценки специальных рисков в соответствии с законодательством Российской Федерации. На основании отчетов разрабатывать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, план реализации мероприятий по улучшению условий охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

7.8. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), уход, хранение, стирку, а также ремонт и замену СИЗ.

7.9. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) 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 работодателем.

Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его, в соответствии с установленными нормами, средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, при его отказе, от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.11. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в соответствии с приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.12. Обеспечивать условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163, статьей 265 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.13. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров.

7.14. Предусматривать дополнительные преференции (гарантии) работникам, у которых в ходе проведения медицинских осмотров выявлено профессиональное заболевание:

- переобучение;
- материальная помощь и др.

Профсоюзная организация обязуется:

- Осуществлять контроль соблюдения прав и законных интересов работников в сфере охраны труда с привлечением уполномоченных лиц по охране труда (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

- Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия представителя профсоюзного комитета.

- Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда и комиссию расследования несчастных случаев на производстве.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ)

8.2. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды в размерах, предусмотренных законодательством.

8.3. Вести своевременно и в полном объеме персонифицированный учет в соответствии с Федеральным Законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»,

8.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, пособий, компенсаций.

8.5. Сохранять за работником, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок.

8.6. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.7. Оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в Социальный фонд России.

8.8. Обеспечить прохождение диспансеризации и дополнительной диспансеризации работников, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.9. Предоставлять работнику:

- 2 дня с сохранением заработной платы: первый – в день вакцинации от новой коронавирусной инфекции, второй – в любой день, согласованный с руководителем учреждения.

- дни с сохранением заработной платы для прохождения бесплатного диспансерного обследования, которое проводится в рамках обязательного медицинского страхования в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.10. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.11. Обеспечить проведение мероприятий по формированию у

работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждения, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

Профсоюзная организация обязуется:

- Осуществлять контроль ведения персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

- Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

IX. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Стороны исходят из того, что молодыми работниками считаются работники в возрасте не старше 35 лет.

Работодатель обязуется:

9.1. Содействовать трудоустройству молодежи после окончания общеобразовательных учреждений, училищ, колледжей и вузов.

9.2. С целью привлечения и закрепления молодежи в учреждении предусматривать создание условий для их профессионального роста, организацию работы с молодыми семьями.

9.3. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организации высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде) оклад (ставка заработной платы) повышается на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанное повышение образует новый размер должностного оклада, ставки заработной платы.

9.4. Выплачивать молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере, установленном Министерством образования Свердловской области.

9.5. Закреплять наставника за молодым работником, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

9.6. Наставнику, закрепленному за молодым специалистом, ежемесячно выплачивать компенсационную выплату за оказание консультативной методической, практической помощи молодому работнику, вновь прибывшим педагогам (наставничество) в размере 10% должностного оклада.

9.7. Способствовать созданию молодежной организации (совета молодых специалистов, молодежной комиссии, других форм молодежного самоуправления).

Х. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

10.1. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

10.2. Обеспечивать приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.

10.3. Способствовать проведению физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

10.4. Сохранять средний заработок участникам физкультурных и спортивных мероприятий на время участия в соревнованиях.

Профсоюзная организация:

- направляет деятельность учреждения на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей в спорте, туризме, отдыхе.

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно - массовые и физкультурные мероприятия.

ХІ. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В целях содействия деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

11.1. Предоставлять профсоюзной организации безвозмездно помещение, оргтехнику, для осуществления своей деятельности.

11.2. Перечислять на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, при наличии их письменных заявлений в размере 1 % (статьи 30, 377 Трудового кодекса Российской Федерации). Профсоюзные взносы удерживаются со всей суммы начисленной заработной платы после вычета НДФЛ. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выдачи заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается

11.3. Предоставлять профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в

разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, для реализации уставных задач и предоставленных прав.

Стороны договорились, что:

11.5. Работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

12.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора или пролонгации действующего Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

12.7. Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

12.8. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.9. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также соответствующими органами по труду (статья 51 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.10. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 364594085773079485149359994365539118177086968238

Владелец Сташкова Наталия Константиновна

Действителен с 16.10.2025 по 16.10.2026