

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики**  
**«Республиканский центр образования молодёжи»**  
**на 2024- 2027 годы**

От работодателя:

Директор

 И.Г. Ворончихина  
«07» 02 20 24 г.



От работников:

председатель первичной  
профсоюзной организации

 Л.Ю. Коропанова  
«07» 02 20 24 г.

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_\_ » 2024 г.



## **Оглавление**

I. Общие положения	3
II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	3
III. Рабочее время и время отдыха	5
IV. Оплата и нормирование труда	10
V. Социальные гарантии и меры социальной поддержки	12
VI. Охрана труда и здоровья	14
VII. Дополнительное профессиональное образование работников	16
VIII. Социальное партнёрство	17
IX. Гарантии профсоюзной деятельности	20
X. Контроль за выполнением коллективного договора. ответственность сторон коллективного договора	21
XI. Заключительные положения	22

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном общеобразовательном учреждении Удмуртской Республики «Республиканский центр образования молодёжи» (КОУ УР «РЦОМ») (далее – Учреждение) и заключенным работниками в лице их представителей и работодателем.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- Соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 гг.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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, республиканским соглашением.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице директора Ворончихиной Ирины Геннадьевны – директора Учреждения (далее – работодатель);

работники Учреждения в лице их представителя Корепановой Людмилы Юрьевны – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

1.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

## **II. Трудовой договор,**

### **гарантии при заключении, изменении и расторжении договора**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и

расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

2.3. Стороны договорились о том, что:

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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом Учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Заместитель директора и педагогические работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах нескольких обособленных структурных подразделений Учреждения при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы Удмуртской Республики без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.5. Стороны договорились:

в соответствии со ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не должна превышать 4-х часов в день. Непосредственная продолжительность рабочего времени совместителя в этих пределах устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

2.6. Работодатель обязуется предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (далее - ППО) в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием

для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.7. Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается, как правило, на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.9. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником и в одном экземпляре под подпись передается работнику в день заключения.

2.10. Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.12. Работодатель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.13. Работодатель обязуется не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

2.14. Работодатель не может допускать необоснованного сокращения, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации Учреждения и в иных случаях.

2.15. Работодатель обязан проводить:

- тарификацию и комплектование педагогических работников;
- утверждение графиков работы, расписания;
- утверждение графиков отпусков;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по оплате и стимулированию труда в соответствии с региональными документами в пределах утвержденного финансирования при участии выборных профсоюзных органов (ст.ст. 100, 103, 123, 135 ТК РФ).

### **III. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.1.2. Режим рабочего времени учителей в ненормируемой части, необходимой для выполнения должностных обязанностей и не имеющих четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.1.3. Фактический объём учебной нагрузки на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом ППО. До окончания учебного года и ухода в отпуск учитель предупреждается о примерной учебной нагрузке в новом учебном году.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, сокращением количества классов (групп), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

3.1.4. Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя директора определяет директор, а директора Учреждения - учредитель.

3.1.5. Для директора, заместителя директора, работников из числа административно-хозяйственного персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.12.1. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, коллективным договором, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3. В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя для педагогических работников, для административно-хозяйственного и управленческого персонала - пятидневная рабочая неделя.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.3. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи.

При составлении расписаний занятий Учреждение обязано исключить нера-

циональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками), для обучающихся.

3.4. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.5. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, может быть использовано также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа ППО в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

3.7. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых ст. 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев

работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.9. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.11. Работникам Учреждения предоставляются оплачиваемые выходные дни в каникулярное время без привлечения дополнительных денежных средств или в период, согласованный с директором Учреждения в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

бракосочетания детей работников – 2 рабочих дня;

бракосочетания работника – 3 рабочих дня;

в связи со смертью родителей, детей, супруга – 3 рабочих дня;

в связи с проводами на службу в армию – 2 рабочих дня;

в связи с отсутствием в течение года дней нетрудоспособности (ч.2 ст.116 ТК РФ) – 3 рабочих дня;

переезд на новое место жительства – 1 рабочий день;

при сопровождении детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день по следнего звонка – 1 рабочий день;

при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 рабочий день.

за социально значимую деятельность в коллективе – от 3 до 10 рабочих дней

3.12. Работникам Учреждения предоставляется отпуск без сохранения зарплатной платы один раз в год на основании письменного заявления работника в сроки, не нарушающие образовательный процесс, в следующих случаях:

женщинам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет (ст. 26 ТК РФ) - до 14 календарных дней;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 263 ТК РФ) - до 14 календарных дней;

работающим пенсионерам по возрасту (ст.128 ТК РФ) - до 14 календарных дней;

мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - 14 календарных дней;

в связи со своей юбилейной датой - 2 календарных дня;

в связи с похоронами родных (ст.128 ТК РФ) - до 5 календарных дней;

работникам-инвалидам (ст.128 ТК РФ) - до 60 календарных дней;

работникам по семейным обстоятельствам - до 30 календарных дней.

Отпуск без оплаты предоставляется работникам на основании письменного заявления с указанием причин и оформлением приказа по Учреждению.

3.13. Педагогические работники Учреждения, в том числе работающие по совместительству, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы (ст. 335 ТК РФ, подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»). Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644.

3.13.1. Очередность предоставления длительного отпуска определяется временем трудового стажа непосредственно в Учреждении.

3.13.2. Разделение длительного отпуска на части допускается, если это не нарушает образовательный процесс в Учреждении.

3.13.3. Длительный отпуск не продлевается на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в нем.

3.13.4. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.14. Педагогическим работникам могут быть предоставлены свободные от учебных занятий дни для методической работы и повышения квалификации.

Методические дни являются рабочими днями педагогического работника.

Методические дни не являются основанием для отсутствия педагогического работника на мероприятиях, включенных в план работы Учреждения.

Предоставление методических дней является правом, а не обязанностью Работодателя.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца за предыдущий месяц.

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

4.1.2. Работодатель выдает расчетный листок заработной платы работнику один раз в месяц при выплате заработной платы за отработанный месяц с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.3. Оплата труда работников осуществляется согласно Положению об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр образования молодёжи» и Положению о доплатах, надбавках и премировании работников казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр образования молодёжи».

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – с даты, указанной в Приказе Министерства образования и науки Удмуртской Республики;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;
- при присвоении почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения при условии предоставления в Учреждение соответствующего документа не позднее 6 месяцев со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю Учреждения – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома.

4.4.1. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом положенных надбавок и доплат производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин.

4.6. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- по окончании длительной болезни на 1 год, но не менее чем на 6 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении)

квалификационной категории.

4.7. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производить согласно Положению об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр образования молодёжи» и Положению о доплатах, надбавках и премировании работников казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр образования молодёжи».

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.8. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, в том числе фонда экономии оплаты труда.

4.9. Оплата педагогической нагрузки директора Учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики, Положения о компенсационных, стимулирующих и иных выплатах директору казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр образования молодёжи» в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

## **V. Социальные гарантии и меры социальной поддержки**

5. Стороны договорились о том, чтобы ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем Учреждения, и настоящим коллективным договором.

5.1.2. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

5.1.3. Сохранять рабочие места для работников, призванных на службу в ряды Вооруженных Сил, мобилизованных, добровольцев, принимающих участие в СВО;

5.1.4. Ходатайствовать перед Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации о выделении средств на проведение особо сложных и дорогостоящих операций, обследований, связанных с жизненной необходимостью.

5.2. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников

применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

5.3. Стороны договорились в пределах фонда оплаты труда Учреждения в целях повышения социального статуса работников:

5.3.1. Выплачивать единовременные премии работникам Учреждения, удостоенным почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики, при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики, при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики, награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики в размере до 100% должностного оклада.

5.3.2. Выплачивать работникам, проработавшим в Учреждении 10 лет по ходатайству ППО и на основании приказа директора Учреждения единовременную премию в размере 50% должностного оклада.

5.3.3. Устанавливать ежемесячную надбавку в размере 10% должностного оклада (тарифной ставки) за наличие одной из ниже перечисленных наград:

- а) звание «Отличник народного образования»;
- б) знак «Отличник народного образования»;
- в) значок «Почетный работник общего образования РФ»;
- г) значок «Отличник народного просвещения».

При наличии у работника Учреждения двух и более почетных званий (государственные и ведомственные награды) установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

Ежемесячная надбавка за почетное звание и знаки отличия в сфере образования устанавливается приказом директора Учреждения со дня подачи заявления работником в письменной форме об установлении надбавки с приложением подтверждающих документов (копия приказа о награждении или копия удостоверения о награждении и т.д.).

5.4. Стороны договорились в качестве награждения работников применять следующие виды нематериальных поощрений:

- предоставлять работникам, не имеющим в течение учебного года дней нетрудоспособности, 3 дополнительных оплачиваемых дня в каникулярный период за счет бюджетного времени, не требующего дополнительного финансирования (ч.2 ст.116 ТК РФ).

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни Учреждения и системе образования;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте учреждения, СМИ.

5.5. Стороны договорились о выплате единовременной материальной помощи из фонда оплаты труда по основному месту работы:

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения) в размере до 50% должностного оклада,

- при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста - в размере должностного оклада при подаче работником заявления о выплате единовременной материальной помощи.

5.6. Стороны обязуются оказывать материальную помощь из фонда оплаты труда в следующих случаях с предоставлением документов:

- смерть сотрудника: свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родство (в том числе смену фамилий);

- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и)): свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родство (в том числе смену фамилий);

- утрата или порча личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия (кража, пожар, наводнение, землетрясение и пр.): документы (справка или т.п.) из МЧС и других компетентных органов, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации;

- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварий или иных случаях: направление врача (выписка из амбулаторной карты), подтверждающие диагноз и необходимость прохождения дорогостоящих процедур (покупку лекарств), договор на оказание медицинских услуг, чеки об оплате.

5.7. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения по согласованию с ППО на основании письменного заявления работника.

5.8. Оказание материальной помощи директору Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения на основании приказа министра образования и науки Удмуртской Республики

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Все работники Учреждения, в том числе директор, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 ТК РФ).

6.3. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

6.4. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);

- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

6.6. Работодатель совместно с ППО осуществляет контроль состояния усло-

вий и охраны труда.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.7.2. Осуществлять за счет средств Учреждения обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда.

6.7.3. Предусматривать средства на мероприятия по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, работ, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, и снижению уровней профессиональных рисков.

6.7.4. Устанавливать графики очередности ежегодных отпусков, составляемых по согласованию с ППО (ст.123 ТК РФ).

6.7.5. Проводить под подпись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Обеспечивать сотрудников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет Учреждения.

6.7.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ.

6.7.7. Производить разработку и утверждение инструкций с учетом мнения ППО (ст. 212 ТК РФ).

6.7.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника, сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.8. ППО:

6.8.1. Организует проведение проверок выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на объекте Учреждения.

6.8.2. Осуществляет профсоюзный контроль условий труда, участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приемке Учреждения к новому учебному году.

6.8.3. Оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной местной власти, в суде.

6.8.4. Предъявляет требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.9. Работодатель обязан обеспечивать прохождение бесплатного меди-

цинского осмотра работниками Учреждения для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Учреждении, а также периодических медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ) и прививок работникам, которым они необходимы по роду трудовой деятельности.

6.10. ППО обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения и пропагандировать здоровый образ жизни.

## **VII. Дополнительное профессиональное образование работников**

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Работодатель на каждый календарный год с учётом результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников.

7.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года за счет средств работодателя.

7.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств.

7.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.

7.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

7.1.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), представляются работодателем в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ.

7.1.7. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

### **VIII. Социальное партнерство**

8.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативно-правовой базы и другим социально значимым вопросам.

8.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

8.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативно-правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзно организаций членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и в условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.3. Соблюдать права и гарантии ППО, установленные законодательством соглашениями и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

8.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления ППО по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником входящим в состав выборного органа ППО и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, принимать предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа ППО.

8.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом ПП

осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа ППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа ППО в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом ППО локальных нормативно-правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

8.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа ППО (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права (ст.ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

8.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа ППО производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- другие основания (п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ и др.).

8.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа ППО (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты Учреждения, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

8.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа ППО осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

8.4. ППО обязуется:

8.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

8.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора приложений к нему.

8.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

охраной труда в Учреждении;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения;

8.4.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

8.4.6. Участвовать в формировании в Учреждении системы внутренне контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4.7. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

8.4.8. Принимать участие в аттестации работников образовательных организаций на соответствие занимаемой должности.

8.4.9. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации

8.4.10. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.4.11. Ходатайствовать о представлении к наградам работников Учреждения.

8.4.12. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

## IX. Гарантии профсоюзной деятельности

### 9.1. Работодатель:

9.1.1. Предоставляет выборному органу ППО независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа ППО, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделаемых помещений, средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в помещениях Учреждения;

9.1.2. Не препятствует представителям Профсоюза осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства, и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный ст. 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

9.1.3. Не допускает 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;

9.1.4. Привлекает представителей выборного органа ППО для осуществления контроля правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы;

9.1.5. Предоставляет выборному органу ППО по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию, дополнительному профессиональному образованию, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

9.1.6. Предоставляет председателю ППО (в каникулярное время) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

ники

9.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа ППО и не освобожденных от основной работы:

9.2.1. Члены выборного органа ППО освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, председателя выборного органа ППО, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном ст. 374 ТК РФ.

9.2.3. Члены выборного органа ППО, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа ППО подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.2.4. Члены выборного органа ППО включаются в состав аттестационной комиссии Учреждения, комиссии Учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, по регулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

9.2.5. Работа в качестве председателя ППО и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности Учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам Учреждения.

## **X. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон коллективного договора**

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора КОУ УР «РЦОМ».

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора,

отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам Учреждения.

10.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа ППО.

10.2.6. Выборный орган ППО отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу ППО, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## **XI. Заключительные положения**

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников Учреждения, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Каждый принимаемый на работу в Учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под подпись.

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

11.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его

действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

11.7. В соответствии с ч. 4 ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

11.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

11.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

и скреплено печатью

дз ( запасной  
номер ) лист 4

