

Представитель работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
ТОГБПОУ "Котовский индустриальный  
техникум"

О.Н. Астафурова

"24" января 2020г.  
МП



Работодатель:  
Директор ТОГБПОУ "Котовский  
индустриальный техникум"

Т.В. Третьякова

"24" января 2020г.  
МП



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Тамбовского областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
"Котовский индустриальный техникум"  
на период с 26.01.2020 по 26.01.2023 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол от "24" января 2020 г. № 1



## ОГЛАВЛЕНИЕ

	Наименование	Страница
Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Трудовые отношения и трудовой договор	4
Раздел 3	Обязанности сторон	8
Раздел 4	Рабочее время и время отдыха	10
Раздел 5	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	15
Раздел 6	Оплата труда	15
Раздел 7	Гарантии и компенсации	18
Раздел 8	Охрана труда	19
Раздел 9	Гарантии и льготы работникам	21
Раздел 10	Гарантии деятельности профсоюзной организации	21
Раздел 11	Обеспечение социальных гарантий работникам учреждения	22
Раздел 12	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	23
Раздел 13	Заключительные положения	23

## Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее по тексту Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Тамбовском областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении "Котовский индустриальный техникум" (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

**Сторонами** настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора Третьяковой Таисии Викторовны;

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя, председателя профсоюзного комитета Астафуровой Оксаны Николаевны.

**Предметом** настоящего 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, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.2. Работники Учреждения наделяют первичную профсоюзную организацию Учреждения правом заключить коллективный договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторон в период действия коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед Работодателем

1.3. Стороны, заключившие настоящий договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

Условия коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе.

Данный коллективный договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.5. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

1.8. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и распространяется на правоотношения сторон на период с 26.01.2020 по 26.01.2023 годы.

## Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором.

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

2.3. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении.

2.5. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности.

При приеме на работу в 2020 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге, если до 01.01.2021 года подобное заявление от сотрудника не будет

получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет вестись на него, а в случае выбора ведения электронной трудовой книжки - выдана ему для личного хранения.

Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

Выписка из электронной трудовой, книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался, либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить ее почтовым отправлением с уведомлением о вручении

2.7. Трудовой договор с работником учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58-59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.8. В трудовом договоре с работником учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора с педагогическими работниками допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.11. Испытательный срок устанавливается не более 3 (трех) месяцев, а для заместителей руководителя Учреждения, главных бухгалтеров не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом. Конкретный срок испытания устанавливается соглашением сторон.

2.12. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом

мнения (по согласованию) профкома и не должен превышать 36 академических часов в неделю.

2.15. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, не должна превышать 1440 академических часов.

2.16. Объем учебной нагрузки педагогического работника утверждается приказом директора учреждения и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка меньше 720 часов устанавливается только с письменного согласия работника.

В исключительных случаях, когда по учебной дисциплине остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя; в случае увольнения или длительной болезни преподавателя в течение учебного года и невозможности перераспределения педагогической нагрузки другим преподавателям в силу их максимальной загрузки; при необходимости включения преподавателей специальных дисциплин, председателей цикловых методических комиссий в состав комиссий итоговой государственной аттестации выпускников по специальностям Учреждения - директор Учреждения по представлению заместителя директора по учебной работе может установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанной нормы, но не более чем на 300 часов.

2.17. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.18. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 2.19.- настоящего договора. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором полугодиях.

2.19. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года или на следующий учебный год по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе директора Учреждения на текущий учебный год, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- ^ уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- ^ сокращения количества групп;
- ^ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия,

увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

^ возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.20. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.21. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется (за исключением субботы).

2.22. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть уведомлены 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается на основании п.7 ст.77 ТК РФ.

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.24. Права и обязанности администрации Учреждения.

2.24.1. Управление Учреждением осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.24.2. Управление Учреждением строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления являются педагогический совет, Управляющий совет Учреждения и предметно-цикловые комиссии.

2.24.3. Директор Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации действует от имени Учреждения, представляет его во всех организациях, использует его имущество и средства, заключает договоры, выдаёт доверенности, открывает в банке счета, издаёт в пределах своей компетенции приказы и даёт указания, обязательные для всех работников и обучающихся, издаёт приказы о дисциплинарных взысканиях и поощрениях.

2.24.4. Права, обязанности и ответственность директора Учреждения определяются Уставом Учреждения и трудовым договором.

### **Раздел 3. Обязанности сторон**

3.1. К работникам Учреждения относятся административные и педагогические работники, учебно-вспомогательный и иной персонал.

Назначение и увольнение работников Учреждения осуществляется согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и Федеральному закону Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

3.2. Работники Учреждения имеют право:

^ на материально-техническое и учебно-методическое обеспечение своей профессиональной деятельности;

^ на участие в управлении Учреждением, в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности Учреждения;

^ на защиту своей профессиональной чести и достоинства;

•^ на пользование информационными фондами Учреждения, услугами учебных, методических подразделений Учреждения;

^ на выполнение работником других работ и обязанностей, оплачиваемых по дополнительному соглашению, кроме случаев, специально предусмотренных законодательством Российской Федерации;

^ на свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний, доступ к информации, необходимой для обеспечения образовательного процесса в рамках государственного образовательного стандарта;

^ на обжалование приказов и распоряжений администрации Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

^ избирать и быть избранными в Управляющий совет Учреждения и другие выборные органы;

^ иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

3.3. Работодатель обязан:

^ осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;

/ осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;

^ не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;

^ не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;

^ осуществлять работу по аттестации педагогических работников;

^ вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в учреждении;

^ извещать Работников учреждения об изменении определенных сторонами условий труда: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д.;

V установить учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим и другим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году;

^ установить учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет на общих основаниях, и передать на этот период для выполнения другим учителям;

^ разрабатывать учебное расписание не позднее чем за 30 календарных дней до начала учебного периода;

^ предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию.

#### 3.4. Работники Учреждения обязаны:

^ соблюдать Устав, Коллективный договор, Правила внутреннего распорядка и иные локальные акты Учреждения;

^ постоянно повышать свой профессиональный уровень, использовать в образовательном процессе методики, обеспечивающие подготовку специалистов в соответствии с государственным образовательным стандартом;

^ строго следовать нормам профессиональной этики;

^ качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности и работы, указанные в должностных инструкциях, трудовых договорах, квалификационных характеристиках и других нормативных актах;

^ обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, гарантирующий соблюдение прав обучающихся, способствующий успешной реализации образовательных программ;

^ воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе Учреждения;

^ не применять антипедагогических методов воспитания, связанных с физическим и духовным насилием над личностью обучающегося.

#### 3.5. Представитель трудового коллектива Учреждения обязан:

^ осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением руководителем образовательного учреждения трудового законодательства; ^ контролировать выполнение настоящего коллективного договора.

3.6.Права, обязанности и ответственность работников закреплены в настоящем коллективном договоре, трудовых договорах с работниками, должностных инструкциях, Правилах внутреннего трудового распорядка и иных локальных актах Учреждения.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1 .Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), а также должностными инструкциями, трудовым договором, учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом

4.2.Продолжительность рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения составляет 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

4.3.Режим рабочего времени сторожа: сменная работа в соответствии с графиком дежурств. Продолжительность рабочей смены 12 часов: с 07.00 часов до 19.00 часов, затем с 00.00 часов следующих суток до 07.00 часов, с последующим предоставлением междусменного отдыха 48 часов.

Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст.333ТК РФ).

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не должна превышать 35 часов в неделю. При этом оплата труда производится на уровне оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Если инвалид работает менее 35 часов в неделю, то заработная плата начисляется ему пропорционально отработанному времени. Для инвалидов I и II групп сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается независимо от характера выполняемой ими работы, отрасли хозяйства, в которой они заняты, и организационно-правовой формы организации (ст. 92 ТК РФ)

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан

устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю) 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 работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ)

4.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях (ст. 113 ТК РФ):

^ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

^ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

^ для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Независимо от основания привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется письменным распоряжением работодателя. Оплата этих дней производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах

времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.11, Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ)

4.12.Сотрудникам административно-хозяйственной работы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Преподавателям предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.13.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

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

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

4.14.Работник может использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период только с письменного разрешения директора Учреждения и без ущерба для основной деятельности Учреждения. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

4.15.Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

^ временной нетрудоспособности работника;

^ исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

У в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124ТКРФ)

4.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Тамбовской области от 18.03.2019 № 267 "Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях" или другими нормативными актами предоставляются следующим категориям работников:

^ занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;

^ с ненормированным рабочим днем.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в условия ненормированного рабочего дня: -начальнику отдела кадров - 10 дней,

- заведующему хозяйством - 10 дней,

-механику - 7 дней,

-водителю- 7 дней;

-главному бухгалтеру - 14 дней.

В случае переноса либо неиспользования работником ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днем в текущем году, а также при расторжении трудового договора право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.17. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

^ участникам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

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

^ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

язанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с походом в военную службу (службу), - 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 5 календарных дней;  
для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 01 сентября - 1 календарный день;  
в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;  
для проводов детей в армию - 2 календарных дня.

4.18. Отдельным категориям работников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК РФ): работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 4 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям? Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.19. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день, воскресенье.

Нерабочие праздничные дни - в соответствии с действующим законодательством.

4.20. 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.

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

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

4.22. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан, при наличии возможности, известить как можно раньше администрацию о длительности своего отсутствия, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

^ работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

^ работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:  
^ повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

/ при наличии бюджетных или внебюджетных средств осуществлять финансирование данных мероприятий за счет бюджетных и внебюджетных средств;

/ в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

^ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего 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, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня - в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

^ организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел 6. Оплата труда.**

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников Тамбовского областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Котовский индустриальный техникум" (далее - ТОГБПОУ "Котовский индустриальный техникум").

6.2. В пределах выделенного Фонда оплаты труда образовательное учреждение ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

6.3. Заработная плата педагогических работников определяется в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо первой или высшей квалификационной категории по результатам аттестации.

б) Размер оплаты труда работников определяется с учетом следующих условий:

^ показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом межразрядных коэффициентов;

^ продолжительности рабочего времени;

/ объемов учебной (педагогической) работы;

^ порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

^ особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

Тарификация работ рабочих, занятых в Учреждении производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров заработной платы производится:

^ при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

^ при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

^ при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

^ при присуждении почетного звания - со дня присвоения;

^ при присуждении ученой степени на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Заработная плата работников включает: должностные оклады (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно условиям оплаты труда, определяемым действующим законодательством и положением по оплате труда.

6.7. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени на соответствующий календарный месяц года, окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работнику

производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.8. Оплата труда работника производится за фактически отработанное время.

6.9. Рабочие часы, превышающие нормальное число рабочих часов за учетный период, оплачиваются в следующем порядке: 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.

6.10. Размер месячной заработной платы преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и делением полученного произведения на десять учебных месяцев.

6.11. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.12. Оплата труда из внебюджетных средств может производиться в форме:

- 
- ^ оплаты по договорам гражданско-правового характера;
- ^ доплат (надбавок), установленных на основании Положения об оплате труда работников ТОГБПОУ "Котовский индустриальный техникум".

6.13. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях) не реже чем каждые полмесяца, но не более 15 дней:

23 числа каждого месяца выплата аванса;

08 числа каждого месяца окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

6.15. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.16. Выплата заработной платы осуществляется Работодателем путем перечисления денежных средств на банковский счет в периоды и на условиях, установленных договором банковского обслуживания, в исключительных случаях через кассу Учреждения.

6.17. Своевременно вносить изменения в положение об оплате труда работников ТОГБПОУ "Котовский индустриальный техникум" на основании соответствующих нормативно правовых актов.

6.18. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

6.19. Производить исчисление средней заработной платы, сохраняемой за работником в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, из расчета трех календарных месяцев, предшествующих месяцу свершения события.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

6.20. Представлять Профкому по требованию информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т. ч.:

^ о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников;

/ о порядке и условиях исчисления заработной платы; / об установлении гарантий и компенсаций работников.

6.21. Привлекать Профком к:

^ пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников; ^ проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

## **Раздел 7. Гарантии и компенсации**

7.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющим государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения что решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

## Раздел 8, Охрана труда

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.6. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований); 8.1.7. Обеспечить (ст.212 ТК РФ):

^ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

^ создание и функционирование системы управления охраной труда;

/ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

^ режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

/ недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

^ организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

^ обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

^ ознакомление работников с требованиями охраны труда;

^ разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

8.2. Профком обязуется:

/ организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.3. Каждый работник в соответствии со ст. 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

^ рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

^ обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

/ получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

/ отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

^ обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

/ обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

/ личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

^ внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

^ гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

^ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя;

^ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

8.3.1. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 настоящего Кодекса.

8.4. Работник в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ обязуется: ^ соблюдать требования охраны труда;

^ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; ^ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

^ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

^ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами.

## **Раздел 9. Гарантии и льготы работникам**

9.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование Работника, предусмотренное действующим законодательством в порядке, установленном Федеральными законами РФ. В частности, Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.2, При наличии финансирования учреждение выделяет средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий,

## **Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Работодатель:

ЮЛ. Признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.2. Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам:

^ экономического положения учреждения;

^ реорганизации или ликвидации учреждения;

^ предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;

^ предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

^ введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

^ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

10.3. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

10.4. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому оргтехнику (компьютеры, ксерокс), средства связи (телефон).

10.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

10.6. Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

10.7. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются соглашением.

10.8. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

## **Раздел 11. Обеспечение социальных гарантий работникам учреждения**

Работодатель обязуется;

11.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

11.2. Осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве.

11.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.

11.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

И.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

11.6. Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

11.7. Оказывать за счет средств техникума материальную помощь в размере 1000 рублей:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении копии свидетельства о смерти;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь;
- при рождении ребенка (отцу или матери);
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.);
- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70 лет) - 1000 рублей.

## **Раздел 12. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора**

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

## **Раздел 13. Заключительные положения**

13.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, а также органы по труду.

13.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.6. Подписанный Сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

13.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, заключен на срок три года и распространяется на правоотношения сторон на период с 26.01.2020 по 26.01.2023 года.

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

13.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.