

Представитель работодателя:
директор ГКОУ ВСОШ г. В.Волочек



Е.Б. Гамбарова
Приказ № 39-од от 02.06.2021г.

Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ ВСОШ г. В.Волочек
О.А. Днищенко

Принят общим собранием трудового
коллектива работников
ГКОУ ВСОШ г. В.Волочек
Протокол № 2 от 01.06.2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного казенного общеобразовательного учреждения
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа
города Вышний Волочек»
2021-2024 гг.



Главное управление по труду и занятости
населения Тверской области
Регистрационный № 06 326 2021 г.
С замечаниями на 2 п.

С.А.Исаев

2021 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом "Об образовании", Законом Российской Федерации "О профессиональных союзах", Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", Уставом государственного казенного общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа города Вышний Волочек». Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками учреждения на сохранение социального мира в учреждении.

Коллективный договор заключается между работодателем в лице директора ГКОУ ВСОШ г.В.Волочек Гамбаровой Елены Борисовны и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Днищенко Оксаны Александровны.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Днищенко О.А. (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Гамбаровой Е.Б.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Основные задачи образовательной деятельности - обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы учреждения, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутришкольного инспектирования, материальная заинтересованность работников в целях выполнения поставленных задач.

Работодатель обязуется (ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации):

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тверской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разрешать вопросы трудовых отношений с работниками в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими актами законодательства Российской Федерации;
- вносить своевременно изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав ГКОУ ВСОШ г. В.Волочек, должностные инструкции при изменении условий труда и требований законодательства Российской Федерации;
- знакомить в обязательном порядке вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами учреждения, обеспечивать занятость работников;
- создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников учреждения;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным и трудовым договорами;

- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Тверской области, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах трудовому коллективу;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации):

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в т. ч. при их обращениях в Комиссию по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением настоящего коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и учеников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссии по приемке школы к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных

коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни учреждения;
- оказывать помощь работникам учреждения в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- представлять интересы работников, которые не состоят в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор, а также по контролю над его выполнением.

Работники обязуются (ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

3. УЧАСТИЕ СТОРОН В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Стороны обязуются:

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанными с ними экономическими вопросами работников учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязуется:

- учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждать с профкомом вопросы о работе учреждения, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- способствовать доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения.

Профком обязуется:

- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни учреждения.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования Тверской области, утвержденному Постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 №247-ПА. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственном казенном общеобразовательном учреждении «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа города Вышний Волочек».

2. Работникам гарантируется сохранение заработной платы не ниже размера оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), установленного ПКГ и должностными окладами.

3. Заработная плата выплачивается работникам согласно ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации: 05 числа месяца (за первую половину месяца) и 20 числа текущего месяца (за вторую половину месяца)

4. Изменение персональных выплат производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания или отраслевой награды – со дня присвоения;
- при изменении стажа работы в школе при исправительном учреждении;
- в индивидуальном порядке.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6. Работодатель обязуется:

6.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

1. Работодатель обязуется:

- обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квали-

фикацией и должностью;

- информировать профком не менее чем за два месяца в случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников;

- производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза по п.п. 2,3,5 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации только с учетом мнения профкома (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих и административных работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (18 часов за ставку заработной платы) (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- в случае регистрации брака работника до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников до 3 календарных дней;
- донорам, при предоставлении справки установленной формы, согласно законодательству Российской Федерации.

6.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.11. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

6.12. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, 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 мин (ст. 108 ТК РФ).

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

- обеспечивать учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить их с учетом мнения профсоюзного комитета;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- проводить инструктаж по охране труда и технике безопасности при приеме на работу и на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, согласно действующему законодательству Российской Федерации;
- организовывать за счет средств бюджета учреждения проведение обязательных и периодических осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- обеспечить выполнение плана мероприятий по охране труда.

Права профсоюзного комитета:

- осуществлять контроль над соблюдением действующего трудового законодательства Российской Федерации силами.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ

Работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами Российской Федерации (ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации);
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять с впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

Профком обязуется:

- обеспечивать контроль над соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в пенсионный фонд, фонды медицинского и социального страхования;
- устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения системы оплаты труда;
- на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выяв-

ленных нарушений (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации); Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. На это время за ними сохраняется средняя заработная плата.

Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатной юридической консультацией;
- защитой профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатной защитой в суде при разрешении трудового конфликта с работодателем;
- получением материальной помощи из средств профсоюза.

10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляет постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

Два раза в год стороны отчитываются в выполнении условий коллективного договора на собрании работников.

Стороны несут ответственность за неисполнение условий коллективного договора.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Профком информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений; в случае невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором со стороны работодателя, профком имеет право применять общественные меры воздействия, в соответствии с законодательством Российской Федерации, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя за неисполнение коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия к руководителю учреждения.

11. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при

реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в учреждении и действующая в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или в случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд (ст. 390 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации коллективного договора, разрешаются в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Глава 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

12. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действует в течение трех лет.

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока действия, вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Изменения и дополнения к коллективному договору производятся по взаимному соглашению сторон с обязательной регистрацией в городе Твери, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

Изменения и дополнения к коллективному договору принимаются на общем собрании трудового коллектива учреждения в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

Прошито и пронумеровано
двенадцать (12) листов

Директор ПКХ В.В. Волочук

Председатель ГПО

О.А. Даниченко

