

Уведомительная регистрация проведена  
министерством социальной защиты населения  
и труда Белгородской области

«16» декабря 2022 года

Регистрационный номер 12/22/20

Условия, ухудшающие положение  
работников **НЕ ВЫЯВЛЕНЫ**

*Квашникова ЕН*  
(подпись) (Ф.И.О.)



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Шебекинская гимназия-интернат»  
на 2022 - 2024 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников  
«12» декабря 2022 года (протокол №5)

Коллективный договор вступает в силу с «1» января 2023 года

От работодателя:  
директор ГБОУ «Шебекинская  
гимназия-интернат»  
Д. Катаржнова  
«12» декабря 2022 года  
МП



От работников:  
председатель первичной профсоюзной  
организации  
*С. Мочалина*  
«12» декабря 2022 года  
МП



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора ГБОУ «Шебекинская гимназия-интернат» Катаржновой Дарьи Александровны

(наименование индивидуального предпринимателя или руководителя организации)

и работниками организации в лице первичной профсоюзной организации ГБОУ «Шебекинская гимназия-интернат»,

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

представляющей интересы работников.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Если в течение срока действия настоящего коллективного договора будут заключены новое региональное или отраслевое соглашение, то стороны обязуются выполнять все их требования.

В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и новых регионального или отраслевого тарифного соглашений, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.7. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников ГБОУ «Шебекинская гимназия-интернат», по всем условиям коллективного договора.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить общее собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.9. Стороны договорились в случаях, предусмотренных трудовым законодательством применять порядок «согласование» вместо порядка «учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с ним, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий

коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.)

1.11. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с 1 января 2023 года и действует до 31 декабря 2025 года.

## **Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 ТК РФ).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются работодателем, согласовываются с профсоюзным комитетом.

2.2. Работодатель обязуется выполнять условия заключенного трудового договора и оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.57, 58 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязуется сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (до момента издания приказа об изменении штатного расписания и т.д., т.е. когда еще не издан приказ об увольнении конкретных работников, а проводятся мероприятия по определению оптимальной численности работников и т.д.) по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 Трудового кодекса в письменной не позднее, чем за три месяца (ст.80 ТК РФ).

2.4. Стороны договорились считать массовым увольнением, если в течение месяца количество высвобождаемых по п.2 ст.81 ТК РФ составляет более 10% от общего количества работающих.

2.5. Стороны договорились считать, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется:

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Работодатель обязуется разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации

работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, её подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда.

2.9. Работодатель обязуется использовать внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- \* отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- \* выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- \* использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за 2 месяца;

- \* расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

- \* заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;

- осуществлять контроль за приостановлением действия трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

### Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время, время отдыха работников организации регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

3.2. Установить рабочее время для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала исходя из 40 часов в неделю- 5 рабочих дней (Ст.92 ТК РФ), а для педагогического персонала (учителя и воспитатели) - 5 рабочих дней в неделю.

Установить рабочее время на 0,5 ставки для педагога-организатора, 0,5 ставки для советника директора по воспитанию, инструктора по труду, педагога-психолога, социального педагога исходя из 36 часов в неделю - 5 рабочих дней; для медицинской сестры, врача – 39 часов в неделю - 5 рабочих дней.

Установить режим работы для сотрудников гимназии-интерната в каникулярное время:

-учителя и педагогические работники занимаются педагогической, организационной работой, оснащением кабинетов, участвуют в различных семинарах.

-учебно-вспомогательный персонал привлекается к хозяйственным работам, не требующим специальных навыков и познаний.

3.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Гимназии-интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

3.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Гимназии-интернате и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации

Гимназии-интерната, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Гимназия-интернат является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.7. В случае необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Гимназии-интернате с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

3.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается директором гимназии-интерната с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога, а также согласуется с Роспотребнадзором.

3.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета, совещание при директоре, заместителе директора;
- общее собрание коллектива (в случаях, предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения, предметной кафедры;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

3.11. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по Гимназии-интернату. График дежурств составляется на четверть или полугодие, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий воспитанниц и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

3.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических и других работников образовательных учреждений. График работы в каникулы утверждается приказом директора гимназии-интерната.

3.13. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

3.14. Работникам гимназии-интерната предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней (административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал). Педагогическим работникам, директору, заместителям директора (УВР, ВР), инструктору по труду предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Ежегодный отпуск медицинских работников - 42 календарных дня.

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

3.15. Работникам Гимназии-интерната по письменному заявлению могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска до 14 дней в году в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ по следующим обстоятельствам:

- семейным

- другим уважительным причинам.

3.16. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

3.17. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, сроком 5 календарных дней в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя.

3.18. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.19. Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам в соответствии с ч.2 ст.99 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.20. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч.2 ст.113 Трудового кодекса, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст.113 ТК РФ).

3.21. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников в это время.

Ночной признаётся работа с 22 до 6 часов. Помимо компенсаций и ограничений, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работа в вечернее и ночное время может быть ограничена

работникам по медицинским показаниям. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени. Это правило также распространяется на работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени по иным основаниям.

3.22. Время на переодевание, умывание, а также перерыва на завтрак, обед не входит в продолжительность рабочего времени.

3.23. Стороны договорились о необходимости на отдельных видах работ предоставлять работникам в течение рабочего времени внутрисменные перерывы, а также специальные перерывы для обогрева и отдыха, обусловленные технологией и организацией производства и труда.

Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и прикладываются к коллективному договору.

3.24. При переводе на дистанционный режим работы в случае ухудшения эпидемиологической обстановки в регионе, директор Гимназии-интерната, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

3.25. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

3.26. На основании гл.18 ТК РФ работодатель обязан предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.27. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- \* за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- \* за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- \* в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ).

3.28. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке поощрения может предоставлять отдельным работникам дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за полную отработку годовой нормы рабочего времени, т.е. лицам, не имеющим в течение года больничных листов – 3 календарных дня;
- освобождение от работы в течении двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID – 19) в соответствии с постановлением Губернатора Белгородской области от 8 мая 2020 года №58 и решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 года;
- заведующему библиотекой сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы в образовательной организации, но не более 12 рабочих дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

3.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска может заменяться компенсацией, но только свыше 28 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск присоединённый к основному отпуску может заменяться денежной компенсацией, если в сумме превышает 28 календарных дней (ст.126 ТК РФ).

3.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работникам по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.

3.31. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

3.32. Работнику гимназии-интерната, участнику ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляется использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время (подпункт 1 часть 3 статья 15 Федеральный закон от 15 мая 1991 года №1244-1).

3.33. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (пункт 11 статья 11 Федерального закона от 27 мая 1998 года №76-ФЗ).

3.34. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

3.35. Работнику гимназии-интерната, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, и работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до

четырнадцать лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (статья 263 ТК РФ).

#### **Раздел 4. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, ДОПЛАТ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Работодатель и профсоюз договорились:

4.1. Формы и системы оплаты труда определяются положением об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Шебекинская гимназия-интернат» (Приложение №2) и положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Шебекинская гимназия-интернат» (Приложение №3).

4.2. Минимальный размер заработной платы устанавливается в сумме 16242 рублей в месяц с 1 января 2023 года. Далее минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущий год.

4.3. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Сверхурочная работа оплачивается за два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

4.6. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

4.7. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.8. Выплату заработной платы производить не реже, чем через каждый пол месяца:

-за первую половину месяца - 20 число текущего месяца;

-окончательный расчет за месяц – 5 число следующего месяца.

4.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

4.11. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.12. Работодатель устанавливает меры нематериального стимулирования работников за здоровый образ жизни:

- торжественное награждение победителей и призёров спортивно-массовых мероприятий почётными грамотами (дипломами), знаками организаторов спортивно-массовых мероприятий;

- освещение спортивных соревнований и их победителей (призёров) в средствах массовой информации, в том числе местных и ведомственных, на официальном сайте организации;

4.13 Работодатель обязуется сохранить уровень доходов работников и осуществлять выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

## **Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Работодатель строит свою работу в соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

5.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК РФ) выделять необходимые денежные средства согласно плану мероприятий по охране труда.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на заведующего хозяйством и председателя профсоюзного комитета гимназии-интерната.

Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;

- улучшению условий и охраны труда женщин;

- утилизации люминесцентных ламп;

- обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ (Приложение №4);

- санитарно-бытовому обеспечению.

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

5.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представителями органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

5.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.5. Работодатель обязуется:

- провести специальную оценку условий труда;
- разрабатывать Правила и инструкции по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом;
- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212 ТК РФ);
- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и обязательных психиатрических освидетельствований, в том числе на предмет употребления

наркотических и психотропных веществ, внеочередных медицинских осмотров 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) и освидетельствований, согласно с соответствующим Положением, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами;

- организовать стирку, химчистку и ремонт СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст. 212 ТК РФ);

- организовать выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (Приложение №4);

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

- участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

- обеспечить возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах - 5000 руб.;

- при получении профессионального заболевания – 1 годовой средний заработок;

- возмещать расходы на погребение в полном размере в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания;

- обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.6. В соответствии с действующим законодательством в гимназии-интернате проводится специальная оценка условий труда. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

5.7. Администрация гимназии-интернат обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с законодательством (ст. 37 Федерального закона от 21 декабря 1994 года №69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

5.7.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

5.7.2. Обеспечивает образовательную организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

5.7.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

5.7.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, педагогического состава и обслуживающего персонала образовательного учреждения;

5.7.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

5.7.6. Организует и проводит в организации изучение «Правил пожарной безопасности при эвакуации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций»;

5.7.7. Готовит инструкции по хранению пожароопасных веществ на складах учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений;

5.7.8. Осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов на территории, прилегающей к зданию). Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в образовательном учреждении;

5.7.9. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств

обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

5.7.10. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения; наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом;

5.7.11. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

5.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

6.1. С целью привлечения и закрепления молодежи в Гимназии-интернате обеспечивается квотирование рабочих мест. Для более эффективного участия молодых специалистов в работе предприятия, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

\* разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

\* создать Совет молодых специалистов;

\* организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Федеральным Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников организации;
- производить компенсацию (полную или частичную) расходов на различные виды медицинской и социальной помощи;
- обеспечить нуждающихся больных диспансерной группы диетпитанием, бесплатным противорецидивным лечением – по заключению врача;
- оздоровить в учебном году не менее 2 работников организации;
- производить ежемесячные выплаты работникам (не только женщинам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;
- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

## **Раздел 8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

8.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые за счет средств работодателя:

Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск до 5-ти дней в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начало учебного года) матери (отцу) первоклассника;
- оказывать за счет собственных средств материальную помощь:
  - на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до 5000 руб.;
  - перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 5000 руб.;
  - при рождении ребенка (отцу или матери) до 1000 руб.;
  - в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);
  - адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников;
- профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членами профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

**8.2.** При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности штата работников Гимназии-интерната увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия. Средний месячный заработок сохраняется в течении третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

## **Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется организацией;

- расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие со штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов, а также производить безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 % от их заработка. Перечислять профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

9.3. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым Кодексом РФ (ст. 378 ТК РФ).

9.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и5 ст. 81 Трудового Кодекса РФ по инициативе работодателя с руководителем первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего органа (ч.4 ст.82 ТК РФ).

## **Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях работников; с отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.4. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, (часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

## **Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление осуществляется путем подписания дополнительного соглашения между сторонами, которое является приложением к ранее

заключенному договору. Продляется срок действия договора в том же порядке, в котором он заключался (в ходе переговоров между сторонами).

11.2. В случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, согласно ч.4 ст.43 ТК РФ, Коллективный договор сохраняет свое действие

11.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Это значит, что после того, как реорганизация проведена, коллективный договор свое действие прекращает, а стороны могут направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

11.4. При смене собственника коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.5. В случае ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ). После ликвидации предприятия обязательства по коллективному договору прекращаются.

11.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

11.7. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или решаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

11.8. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

11.9. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании первичной профсоюзной организации.

Представитель работодателя:  
директор ГБОУ «Шебекинская  
гимназия-интернат»  
\_\_\_\_\_ Д.Катаржнова

Представитель работников:  
председатель первичной профсоюзной  
организации  
\_\_\_\_\_ С. Мочалина

МП

МП