

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общества с ограниченной ответственностью «Информационно Консультационного Центра «КОНДРАШОФФ»

на период с 14 апреля 2015 года по 14 мая 2018 года

(на три года)

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
2. Сторонами коллективного договора являются : работодатель -
  - ООО «ИКЦ «КОНДРАШОФФ» , представленный в лице Генерального директора Кондрашова Дениса Юрьевича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные в лице руководителя учебной части Нурмамедовой Дарьи Шахиновны :
3. Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, на обоюдном доверии, взаимопонимании и ответственности.
4. Настоящий договор есть правовой акт и его положения являются обязательными для всех работников организации .
5. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством считать недействительными.
6. ООО «ИКЦ «КОНДРАШОФФ» обязуется не допускать принятия директивных документов по социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников без согласования с работниками .
7. В течение срока действия договора сторонами он может быть дополнен, изменен и аннулирован по истечении срока действия по взаимной договоренности. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
8. Договор вступает в силу со дня подписания.

### 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и культуре, и коллективным договором.

---

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

---

Трудовой договор с работником, поступающим на работу в учреждение, заключается в письменной форме в 2-х экземплярах. Образец трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров.

---

Условия трудового договора не могут ухудшить положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

---

Трудовой договор с работником учреждения культуры заключается на неопределённый срок (ст. 58 ТР РФ), при определенных условиях заключается срочный договор (ст. 59 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий для ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

---

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

---

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) производится на основании статьи 80 Трудового Кодекса Российской Федерации. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом или иным Федеральным Законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, справку о надбавках, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

---

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в следующих случаях:

- 2.8.1. Ликвидации организации;
- 2.8.2. Сокращения численности или штата работников организации;
- 2.8.3. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 2.8.4. Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера);
- 2.8.5. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2.8.6. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, т. е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены),
  - появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения,
  - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной) ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника,
  - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях,
  - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 2.8.7. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 2.8.8. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы;
- 2.8.9. Принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 2.8.10. Однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 2.8.11. Представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 2.8.12. В других случаях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами.

9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по согласованию с профкомом (ст. 81 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ, ст. 373 ТК РФ).
10. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
11. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профоргана (ст. 81 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ).

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

1. Месячная зарплата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.
2. При оплате труда на основе ЕТС размер тарифной ставки первого разряда ЕТС не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При введении отраслевых систем оплаты труда специалистам в области культуры размеры оклада и дифференциация размеров оплаты труда в зависимости от уровня образования, квалификации и специального стажа работников, сложности и особенностей должностей отдельных организаций устанавливается коллегиально работодателем и профсоюзным органом, согласно действующего законодательства и порядка аттестации. Обязательная аттестация не реже 1 раза в 2 года. Работник имеет право заявить о досрочном проведении аттестации по истечению 1 года после очередной аттестации.

3. Работодатель обязан предоставлять расчетный лист о составных частях заработной платы, размеров удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате в день ее получения (ст. 136 ТК РФ).
4. Зарплата выплачивается работнику из кассы учреждения или перечисляется на счет в банке по письменному заявлению работника. Зарплата по желанию работника может быть перечислена на счет в банке полностью или частично.
5. Выплату зарплаты установить 2 и 16 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).
6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
7. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты зарплаты и иных сумм, причитающихся работнику, наступает в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ.
8. Работодатель обязан производить ежемесячные доплаты на основании Постановления Министерства культуры и Министерства соцзащиты и занятости населения РС (Я) от 08.06.93 г. № 41 «Об утверждении перечня доплат и надбавок к тарифным ставкам» и Приложения к этому Постановлению «Размеры доплат и надбавок к тарифным ставкам».
9. Работодатель производит выплату дополнительной заработной платы при наличии экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением, являющимся Приложением № 1 к настоящему договору «О дополнительной заработной плате».

3.10. Оплата труда при совмещении профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, оплата времени простоя производится согласно ст. 151, 152, 157 ТК РФ.

11. Оплату труда в выходные и праздничные дни работникам производить в одинарном размере с предоставлением 1 отгульного дня за работу в выходной или праздничный день в соответствии со ст. 153 ТК РФ согласно табелю учета рабочего времени.
12. За каждый час работы в ночное время работодатель обязан производить доплату в размере 50% основного оклада согласно ст. 154 ТК РФ. Ночным считается время работы с 22-00 ч. до 06-00 ч.
13. При невыполнении норм труда, неисполнения должностных обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнения должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнения трудовых обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы согласно ст. 155 ТК РФ.
14. На период освоения нового производства (продукции) за работником сохраняется прежняя зарплата.
15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается. (Ст. 157 ТК РФ).
16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца согласно ст. 74 ТК РФ.

3.17. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для работников в соответствии со ст. 163 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить работников при отсутствии нормальных условий труда (низкий температурный режим и т.п.) высококачественным техническим оборудованием для улучшения условий труда и сокращать рабочий день работников на 2 часа с сохранением прежней зарплаты.

18. Работодатель производит доплату в размере 30% от основного оклада за разрывной рабочий день всем специалистам и техническим работникам культурно-досуговых учреждений, где по условиям

труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов на основании Постановления Министерства социальной защиты, труда и занятости РС (Я) и Министерства культуры РС (Я) № 41.

3.19. Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным ребенком выплачивается при амбулаторном лечении ребенка – за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица в соответствии с частью 1 ст. 7 Федерального закона № 225-ФЗ, за последующие дни в размере 50 процентов среднего заработка за счет средств фонда социального страхования РФ в соответствии с частью 3 ст. 7 Федерального Закона № 255-ФЗ и 50 процентов за счет средств работодателя.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Рабочее время учреждений культуры осуществляется в соответствии с действующим законом Российской Федерации о труде (ст. 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 284 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Норма продолжительности рабочего времени для женщин составляет 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ).

2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю,
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю,
- для работающих инвалидов 1 и 2 групп – не более 35 часов в неделю.

4.3. В соответствии с ст. 108 в течение рабочего дня работнику работодатель должен предоставить перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, а для матерей, имеющих 2 детей до 14 лет и матерей, имеющих ребенка-инвалида до 18 лет – перерыв длительностью до 1,5 час.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее 15 декабря до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Ответственность за это несут специалисты отдела кадров и руководители КДУ. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ)

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве 52 календарных дня (28 календарных дней – основной отпуск, 24 календарных дня – дополнительный отпуск за работу в районе Крайнего Севера). Для работников с ненормированным рабочим днем работодатель обязан предоставить отпуск продолжительностью 66 календарных дней: дополнительные 14 календарных дней к основному и северному отпускам (ст. 115, 116, 119, 321 ТК РФ). Приложение № 2 к настоящему договору «Перечень специалистов имеющих право на дополнительный отпуск».

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника. В некоторых случаях с согласия работника допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год, но при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он

предоставляется (ст.124 ТК РФ). Запрещается непредставление оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд (ст.124 ТК РФ).

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по согласованию сторон может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Эта часть отпуска должна быть предоставлена и использована в течении одного года, а оставшаяся часть отпуска – не позже чем в течение 18 месяцев после окончания года, за который предоставляется отпуск. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин (ст.125 ТК РФ).

4.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и ходатайству трудового коллектива может быть заменена денежной компенсацией, из экономии фонда этого учреждения. Не допускается замена денежной компенсацией дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (ст.126 ТК РФ).

4.09. По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

## **5. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

### **ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

6.1. Согласно ст. 256 ТК на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность), а также время нахождения в отпуске за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж работы по специальности.

6.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. (ст. 319 ТК РФ).

6.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодно оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, согласно Разъяснению Министерства труда РФ от 25.11.93 г. № 14

## **6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.**

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работодателя.

7.2. Правила внутреннего распорядка и режим работы организаций утверждаются работодателем.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

**8.1. Охрана труда** - это система законодательных актов, социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

**8.2. Техника безопасности** - это комплекс средств и мероприятий, внедряемых в производство с целью создания здоровых и безопасных условий труда.

**8.3. Безопасные условия труда** - это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

**8.4. Рабочее место** – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

**8.5.** Работодатель обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

**8.6.** Работодатель обязуется:

- 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).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труд.

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

- Обеспечивать работников мощными и обезвреживающими средствами.

- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- Разработать и утвердить инструкции по охране труда .

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

- Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**8.7.** Работник обязан:

- 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством .

8.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения в соответствии с установленными нормами работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.9. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 8. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ИСПОЛНЕНИЕМ

11. Стороны договорились, что:

11.2. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение **трех лет** со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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



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

При реорганизации или смене формы собственности организации 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 организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## 9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

9.1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и представителя работников.

От работодателя:

Генеральный директор Кондрашов Д.Ю



М.п.

От работников:

Руководитель учебной части Нурмамедова Д.Ш

