

**Представитель работодателя:**  
заведующий  
МБДОУ «Щеколдинский  
детский сад»

\_\_\_\_\_ С.Б.Лебедева  
« 20 »декабря 2023 г.

**Представитель работников:**  
представитель Общего  
собрания работников МБДОУ  
«Щеколдинский детский сад»

\_\_\_\_\_ Т.А.Трофимова  
« 19»декабря 2023 г.

м.п.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Щеколдинский детский сад»**

**на 2024-2026 год**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Щеколдинский детский сад» (далее – МБДОУ «Щеколдинский детский сад») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Лебедевой Светланы Борисовны, именуемый в дальнейшем – Работодатель, и работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Гусевой Нины Ивановны, именуемые в дальнейшем – Работники.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников; улучшения условий и охраны труда работников; выплата пособий и компенсаций; организации рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности стороны выступают равноправными партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

1.8. В случае, если в нормативно-правовые акты федерального, регионального или местного уровня, федеральные, региональные, отраслевые

или территориальные соглашения будут внесены существенные изменения, Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора(контракта) (Приложение 1) в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, имеющих равную юридическую силу.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 2), коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, определенных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72.1,72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех

месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, для следующих категорий работников:

-лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

-лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 2) и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Общим собранием работников МБДОУ «Щеколдинский детский сад». Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

3.1. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (Приложение 3).

3.2. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового

кодекса Российской Федерации, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Общим собранием работников МБДОУ «Щеколдинский детский сад» и при письменном согласии Работника. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю для:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

3.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

3.6. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет.

3.7. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (Приложение 4).

3.8. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Выходные дни для работников пищевого блока, воспитателей, младшего обслуживающего персонала, музыкального руководителя, сторожей устанавливаются в соответствии с графиком работы.

3.9. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Общим собранием работников МБДОУ «Щеколдинский детский сад».

3.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час – для всех работников, на полтора часа для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса, в установленном порядке, предпраздничного дня на другой день недели с целью

суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.11. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Работникам с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых устанавливается локальным нормативным актом (приложение 4). Остальным работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Общего собрания работников МБДОУ «Щеколдинский детский сад». График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

3.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда.

3.17. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием – 3 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 2 календарных дня.

3.18. Работнику предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для прохода детей в армию – 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи по заключению органов здравоохранения – до 30 календарных дней;
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребёнка до 14 лет – до 12

календарных дней.

3.19. Предоставлять ежемесячные выплаты женщинам, работающим в МБДОУ «Щеколдинский детский сад», находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет, в размере минимальной оплаты труда при наличии финансирования данных выплат из бюджета муниципального образования Зубцовского муниципального округа.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБДОУ «Щеколдинский детский сад» (Приложение 5), утвержденного с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональные стандарты.

4.3. Стороны исходят из того, что заработная плата работника включает:

- должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих, и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

4.4. Обязательные выплаты осуществляются за работу в ночное время – с 22-00 часов до 06-00 часов – 20 % от часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

4.5. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4 % от оклада с учетом нагрузки устанавливается повару.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании «Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБДОУ «Щеколдинский детский сад» (Приложение №5) в пределах утвержденного фонда оплаты труда и при наличии экономии средств.

4.7. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 07 числа каждого месяца – аванс и 22 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

4.9. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном

статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.10. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

## **5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом Общему собранию работников МБДОУ «Щеколдинский детский сад» не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Общему собранию работников МБДОУ «Щеколдинский детский сад» информацию о возможном массовом увольнении.

5.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
- лица, проработавшие в МБДОУ «Щеколдинский детский сад» свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

5.5. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

## **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Щеколдинский детский сад».

6.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Щеколдинский детский сад».

6.3. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года.
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового Кодекса Российской Федерации).

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 Трудового Кодекса Российской Федерации.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

Стороны договорились:

7.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда или иного уполномоченного работниками представительного органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

7.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

7.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

7.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.

7.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и Совета работников или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда (Приложение 6) настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

7.7.1. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

7.7.2. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

7.7.3. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.7.4. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.7.5. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации согласно Приложению № 4 к настоящему коллективному договору.

7.7.6. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и

иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

7.7.7. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.7.8. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;
- инструктажей по охране труда;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.7.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе дополнительное.

7.7.10. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.8. Работники обязуются:

7.8.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.8.2. Проходить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

7.8.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.2. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

8.3. При наличии экономии ФОТ работнику может выплачиваться материальная помощь к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными ситуациями, а также в связи с юбилейными датами, свадьбой, похоронами близких родственников. Юбилейной датой считается 50-летие со дня рождения работника и последующие затем десятилетия, достижение пенсионного возраста, 25-летие трудовой деятельности и последующие затем пятилетия.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках, а также Главное управление по труду и занятости населения Тверской области. При

проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

9.3. По итогам полугодия стороны информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не проводить забастовки.

9.8. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания.

9.9. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

9.11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

9.13. 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.

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

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

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

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

9.18. При реорганизации организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

9.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

9.21. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).