

**Кировское областное государственное образовательное автономное
учреждение дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Кировской области»
(КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 годы

От работодателя:
Ректора КОГОАУ ДПО
«ИРО Кировской области»



Н.В. Соколова

М.П.
«15» декабря 2021 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации



О.В. Казаринова

М.П.
«15» декабря 2021 г.

**Киров
2021**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Кировском областном государственном образовательном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Кировской области» (далее - Институт) и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Кировской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников Института и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональными и территориальными отраслевыми соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – Кировское областное государственное образовательное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Кировской области», представленное в лице ректора Соколовой Натальи Вячеславовны, именуемое далее «Работодатель»;

Работники организации, именуемые далее «Работники», представленные в лице председателя Первичной профсоюзной организации Казариновой Ольги Владимировны.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, реорганизации Института в форме преобразования, изменении типа учреждения, а также расторжения трудового договора с ректором Института.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности Института любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института. Первичная профсоюзная организация и Профком представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников Института, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников Института

независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.8. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников Института, при разработке и подписании коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.9. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, региональными и территориальными отраслевыми соглашениями. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном трудовым законодательством или коллективным договором. Пересмотр условий настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Института.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению Сторон, и действует в течение трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. К настоящему коллективному договору принятые следующие приложения, которые являются его неотъемлемой частью:

1) Правила внутреннего трудового распорядка.

1.15. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на отношения, возникшие с 15 декабря 2021 года и действует до 14 декабря 2024 года.

2. Социальное партнерство. Гарантии прав и обязанности профсоюзной организации и членов Профсоюза

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Института и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст.ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Стороны определили следующие формы участия работников в управлении Институтом:

- согласование;
- учет мотивированного мнения (в ряде случаев - согласование) Профкома;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности Института, включая получение всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров;
- получение от ректора информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Института, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение Профкомом программы развития Института;
- иные формы.

2.2.1. По согласованию с Профкомом работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда;
- локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
- локальные нормативные акты, предусматривающие положения о разделении рабочего дня на части;
- перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска;
- нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов;
- создание комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам;
- соглашение по охране труда;
- локальные нормативные акты, предусматривающие порядок обработки персональных данных работников, а также их права и обязанности в этой области;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.2.2. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- график сменности;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- правила и инструкции по охране труда;
- план дополнительного профессионального образования работников Института, перечень необходимых профессий;
- введение режима неполного рабочего дня (недели);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни;
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников;
- применение систем нормирования труда;
- иные вопросы, затрагивающие трудовые отношения.

2.3. Работодатель признает профсоюзный комитет Института как представителя работников, гарантирует соблюдение прав Профкома, предусмотренных ТК РФ, Федеральным законом 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.5. Работодатель предоставляет Профкуму следующие гарантии:

2.5.1. безвозмездно предоставляет необходимые помещения (как минимум одно), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для его работы и проведения собраний работников, заседаний Профкома, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы;

2.5.2. в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства, создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома;

2.5.3. предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, официальном сайте и социальных сетях Института, а также право пользоваться средствами связи, оргтехникой, необходимыми нормативными документами;

2.5.4. обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профкома в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

2.6. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзовыми наградами, отображается на официальном сайте и социальных сетях Института.

2.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором, в том числе:

2.7.1. Работодатель обязуется рассматривать ходатайства профсоюзной организации о присвоении Почетных грамот.

2.7.2. Работодатель предоставляет Профкуму необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Института.

2.7.3. Работодатель премирует за счет средств Института членов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, за выполнение общественных мероприятий в интересах коллектива.

2.7.4. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома, в том числе выполняющих работу на общественных началах в районной территориальной (местной) организации Профсоюза, на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, кратковременной профсоюзной учебы, для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и других мероприятий.

2.7.5. Председателю Профкома за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства как фактора нормального функционирования Института, оказывающему положительное влияние на учебный процесс, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы; количество предоставляемых дней устанавливается коллективным договором, председателю также может выплачиваться стимулирующая выплата или устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

2.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимися профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст.ст. 374 – 377 ТК РФ).

2.8.1. Увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов

профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.8.2. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

2.8.3. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Института в соответствии с коллективным договором.

2.8.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

2.8.5. Члены Профкома включаются в состав комиссий Института по установлению выплат стимулирующего характера, охране труда, социальному страхованию, аттестационной комиссии и иных, предусмотренных локальными актами Института.

2.9. Обязанности Профкома:

2.9.1. Осуществлять в установленном порядке, в том числе при участии вышестоящих Профсоюзных органов, контроль за соблюдением в Институте трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

2.9.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени, по социально-трудовым вопросам и экономическим правам и гарантиям, в том числе представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.9.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.9.4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Института.

2.9.5. Осуществлять контроль за полным, качественным и своевременным исполнением трудовых обязанностей работниками в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями.

2.9.6. Осуществлять контроль над исполнением требований охраны труда и техники безопасности работниками Института.

2.9.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случае дня рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет и выше каждые 5 лет), рождения ребенка, смерти близких родственников по их заявлению.

2.9.8. Вести культурно-massовую и оздоровительную работу в Институте.

2.9.9. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

3. Трудовые правоотношения

3.1. Основанием трудовых отношений со всеми работниками Института, в том числе совместителями (внутренними, внешними), сезонными, временными работниками является трудовой договор.

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

Содержание трудового договора не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

3.2.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».

3.2.4. При оформлении трудового договора наименование должностей работников указываются в точном соответствии со штатным расписанием Института, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 г. № 1н), Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37).

3.2.5. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а именно:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении организации, расположенному в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.6. Обязательными для включения в трудовой договор с педагогическими работниками, наряду с обязательными условиями, являются:

- объем учебной нагрузки;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации);
- размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальные нормативные акты, регулирующие порядок осуществления данных выплат.

3.2.7. Учебная нагрузка работника на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение нагрузки работника по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки.

Учебная нагрузка может меняться в случаях:

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника и не может превышать двух месяцев в течение календарного года;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.2.8. Руководящие и иные работники Института помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством в случаях, если Институт является для них основным местом работы и данные работники обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.2.9. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

3.2.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, которые оформляются в письменной форме (ст. 72 ТК

РФ). Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

3.3. 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, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.3.1. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся у вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.3.2. Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников, работодатель уведомляет об этом работников и Профком не менее чем за три месяца.

Работодатель вправе ввести режим неполного рабочего времени (дня, недели) с учетом мотивированного мнения Профкома на срок до шести месяцев. Если работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации. Досрочная отмена режима производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.3.3. При принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников Института и возможном расторжении трудовых договоров он обязан уведомлять Профком в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, - не позднее, чем за три месяца до начала мероприятий.

К уведомлению необходимо прилагать новое штатное расписание, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

3.3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3.5. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени или неполной рабочей недели;

- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри Института.

3.3.6. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе помимо категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, пользуются также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с общественной деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники за пять и менее лет до пенсии по старости.

3.3.7. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание необходимо производить с учетом мотивированного мнения Профкома, полученного в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

3.3.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.3.9. При появлении новых рабочих мест в Институте, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Института в связи с сокращением численности или штата.

3.3.10. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается увольнение:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственного кормильца ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.4. Стороны совместно содействуют проведению государственной политики в области занятости, дополнительном профессиональном

образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.4.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования кадров для нужд Института.

3.4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома определяет формы дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития Института.

3.4.3. Работодатель обязуется за счет средств Института:

3.4.3.1. Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, сохраняя за ними все гарантии и компенсации (ст. 187 ТК РФ).

3.4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для их трудоустройства на новых рабочих местах.

3.4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

На основании трудового договора или ученического договора, заключенных между работником и работодателем в письменной форме, гарантии и компенсации могут предоставляться также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

3.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.5.1. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон.

3.5.2. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в случаях:

- переезда работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию на обучение;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- в случае нарушения работодателем норм трудового законодательства.

3.5.3. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и

невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, в том числе в другой местности, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.5.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.5.5. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие согласно ст. 178 ТК РФ в размере, который установлен законодательством в зависимости от основания увольнения.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников, а также Положения о премировании работников.

4.2. В соответствии со ст. 135 ТК РФ система оплаты труда включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. В соответствии со ст. 133 ТК РФ месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.4. Ставки заработной платы и должностные оклады работникам Института устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

4.6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

4.6.1. Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный листок установленного образца с информацией о составных частях заработной платы, произведенных удержаниях, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатель использует комбинированный порядок учета выплат по расчетному листку.

4.6.2. Заработка плата выплачивается работникам в денежной форме (рублях), не реже чем каждые полмесяца, в безналичной форме путем перечисления на банковский счет, принадлежащий национальной платежной системе «МИР» (подп. З п. 5.3 ст. 30.5 Федерального закона от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе»).

Заработка плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной

платы. Но в любом случае банковский счет должен принадлежать национальной платежной системе «МИР».

Выплата заработной платы производится 27 числа текущего месяца и 13 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработка плата выплачивается накануне этого дня».

4.6.3. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

4.6.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении производятся в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

4.6.5. Совместным решением работодателя и Профкома средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премирование), на оказание материальной помощи и установление иных надбавок работникам.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Института.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для работников из числа профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников (старших методистов, методистов) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. В рамках проведения учебных занятий работники из числа профессорско-преподавательского состава работают строго в соответствии с расписанием учебных занятий.

5.1.4. Когда по условиям работы в Институте в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок суммированного учета рабочего времени регулируется Положением о суммированном учете рабочего времени.

5.1.5. Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.1.6. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.8. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшихся не свыше двух месяцев; при оплате преподавателям за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации.

5.1.9. Уборщикам служебных помещений объем работы устанавливается, исходя из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 кв.м. убираемой площади.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может

осуществляться с согласия работника и с учетом мотивированного мнения Профкома.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам ежегодный основной отпуск - 28 календарных дней и удлиненный оплачиваемый отпуск работникам профессорско-преподавательского состава, а также работникам, подпадающим под действие Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - 56 календарных дней.

5.2.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем:

- проректорам – 12 дней;
- советнику при ректорате – 12 дней;
- начальнику финансово-экономического отдела - главному бухгалтеру – 12 дней;
- помощнику ректора – 12 дней.

5.2.3. По истечении рабочего года при наличии внебюджетных средств работодателя предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за интенсивность и напряженность труда по их заявлению с обоснованием интенсивности и напряженности и согласованием с руководителем структурного подразделения, согласно предлагаемому перечню должностей до 7 календарных дней:

- ведущему бухгалтеру;
- бухгалтеру;
- бухгалтеру по заработной плате;

- экономисту;
- начальнику кадрово-юридического отдела;
- специалисту по кадрам;
- юрисконсульту;
- начальнику административно-хозяйственного отдела;
- ведущему инженеру-программисту;
- инженеру;
- специалисту по учебно-методической работе;
- ведущему аналитику;
- аналитику;
- технику.

5.2.3.1. Количество предоставляемых дней дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается приказом ректора.

5.2.4. По истечении рабочего года при наличии внебюджетных средств работодателя предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, которые в течение одного прошедшего рабочего года работали без периодов временной нетрудоспособности по болезни, 3 календарных дня.

5.2.5. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые выходные дни по их личному заявлению при наличии финансовых средств работодателя в следующих случаях:

- рождение ребенка - 1 календарный день;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- проводы детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей - 1 календарный день;
- похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- прохождение вакцинации против COVID-19 - 2 календарных дня, следующие после вакцинации на основании предоставленных справок медицинского учреждения;
- День знаний для родителей первоклассников- 1 календарный день.

5.2.6. В соответствии со ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику в течение двух лет подряд.

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

5.2.8. При увольнении работника количество календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округляется в пользу работника.

5.2.9. При увольнении работника количество календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округляется в пользу работника.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников Института 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 работодатель заключает Соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Выделять на выполнение мероприятий по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства из всех источников финансирования в размере 2% от фонда оплаты труда.

6.1.3. Проводить в Институте специальную оценку условий труда не реже чем один раз в пять лет, если нет оснований для внеплановой оценки, и по ее результатам вести работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители первичной профсоюзной организации.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Института обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников безопасными методами и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Института по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим не реже 1 раз в 3 года.

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

6.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшиими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.9. Гарантировать на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранение места работы (должность) и средний заработка (ст. 220 ТК РФ).

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

6.1.11. 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.

6.1.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.1.14. Создать в Институте Комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить представители работодателя и профсоюзного комитета.

6.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в случае несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Институте. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.

6.1.18. Обеспечить за счет Института прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров (обследований) (с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения осмотров), профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу личных медицинских книжек.

6.1.19. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.20. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.1.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.1.22. Обеспечить участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками Института.

6.2. Профком обязуется оказывать посильную помощь в создании безопасных условий труда, в том числе:

6.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

6.2.2. Участвовать совместно с территориальной и региональной организацией Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников членов Профсоюза.

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

7.1. Работники Института пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ.

7.2. Стороны договорились, что работодатель:

7.2.1. Приобретает за счет средств Института необходимую литературу, обеспечивает бесплатное пользование библиотечным фондом Института в образовательных целях.

7.2.2. Оказывает содействие в пределах собственных возможностей в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных организациях.

7.2.3. Оказывает материальную помощь работникам Института на лечение, в случае тяжелого материального положения, к отпуску и в других случаях по заявлению работника за счет внебюджетных средств, средств экономии заработной платы.

7.2.4. Оказывает из внебюджетных средств материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по возрасту, в размере двух окладов, на рождение ребенка в размере 5000 рублей, на погребение в случае смерти сотрудника – 5 000 рублей, юбилярам (50 лет, 55 лет, 60 лет и выше каждые 5 лет) в размере одного оклада; при наличии значительного ущерба в результате чрезвычайной ситуации в семье (пожар, кража) - 5000 рублей.

7.2.5. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников Института.

7.2.6. В области обязательного социального страхования работодатель:

- своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством;

- выделяет средства на оплату стоимости лечения работников, получивших производственную травму или трудовоеувечье.

7.2.7. Выделяет средства для обеспечения оплаты стоимости проезда сотрудников для выполнения служебных обязанностей в рабочее время.

7.2.8. Выделяет транспорт для поездок по городу сотрудникам Института по служебным делам.

7.2.9. Осуществляет работу по прогнозированию развития и созданию рабочих мест, потребности в подготовке и переподготовке кадров.

7.2.10. Обеспечивает выполнение законодательства о занятости, гарантии реализации права граждан на труд, предоставляет профсоюзной организации своевременную информацию о возможной ликвидации рабочих мест.

7.2.11. Обеспечивает участие и учитывает мнение профсоюзного комитета при рассмотрении вопросов, связанных с изменением структуры Института, изменением численности и увольнением работников по инициативе работодателя.

7.2.12. Обеспечивает дополнительное профессиональное образование/профессиональное обучение работников за счет средств Института, при направлении на дополнительное профессиональное образование/профессиональное обучение с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы, работнику, направляемому на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.2.13. Устанавливает объем расходования денежных средств на представительские расходы в размере 0,5 % от доходов от приносящей доход деятельности.

7.2.14. Предоставляет работникам Института, проживающим в общежитии по договорам найма служебного помещения, льготы по оплате служебного жилья (размер оплаты - от 15% до 30% от стоимости проживания по прейскуранту, в зависимости от категории комнаты).

7.2.15. Обеспечить новогодними подарками детей членов Профсоюза.

8. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность Сторон

8.1. Стороны договорились, что:

8.1.1. Работодатель направляет коллективный договор и прилагаемые к нему документы в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.1.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

8.1.4. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

8.1.5. 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.

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

8.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

8.1.8. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно, постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников.

8.1.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания даты действия коллективного договора.