

**Коллективный договор**  
**Муниципального образовательного учреждения**  
**«Малоселковниковская средняя общеобразовательная**  
**школа»**  
**на 2021-2024 годы.**

Утверждаю  
Директор МОУ «Малоселковниковская  
СОШ» А.В. Кашлакова

Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ОО С.В. Понамарева



Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в КГКУ ЦЗН Егорьевского р-на  
«10» марта 2021 года  
Регистрационный номер 66  
(должность) директор  
Александр В. А. (подпись)



## **1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем Муниципальное образовательное учреждение «Малошелковниковская средняя общеобразовательная школа» в лице их представителей.

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее-ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стороны коллективного договора:

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель Муниципального образовательного учреждения «Малошелковниковская средняя общеобразовательная школа» в лице их представителей. Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации Понамарева Светлана Владимировна, представитель учреждения- директор Кашлакова Аксана Викторовна действующая на основании Устава.

Предмет и сфера действия договора:

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режимами рабочего времени и времени отдыха, его оплате и охране труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, а так же вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, дополнительных по сравнению с действующим законодательством социальных льгот и гарантий.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

## **2. Трудовой договор**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу возникают между работником и работодателем на основании письменного трудового договора заключаемого в соответствии с ТК РФ. Работодатель обязан (до подписания трудового договора) ознакомить под роспись вновь принимаемых работников с правилами внутреннего трудового распорядка должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.2. Прием на работу оформляется изданием приказа на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.4. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5. Условия трудового договора не должны ухудшать положения работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с установленным настоящим коллективным договором.

2.6. В случае изменения условий труда определенные сторонами трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника работодатель обязан уведомить работника в письменной форме и под роспись не позднее, чем за два месяца.

### **3. Обеспечение занятости**

3.1. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;
- проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года до начала нового.

3.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста.

3.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2.ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.4. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также право первоочередного приёма на работу при появлении вакансии.

3.5. Работодатель обеспечивает занятость основных работников школы (при наличии учебных часов) и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

3.6. Работодатель создаёт условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации (не реже одного раза в 5 лет).

3.7. Работодатель проводит аттестацию педагогических работников по плану школы в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников.

### **4. Оплата труда, материальное стимулирование.**

4.1. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

4.3. Месячная заработная плата работников учреждения отработавшего за этот период норму времени не может быть ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера труда.

4.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от

невывплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ).

4.5. При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим днём выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.6. Выдавать всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

4.7. Форма расчётного листка утверждается работодателем, с учётом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения.

4.8. Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

4.9. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

4.10. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

4.11. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности классов и объёма нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

4.12. Уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов. (Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утверждённое постановлением правительства РФ от 19.03.2001г. №196, пункт 66).

4.13. Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

-в случае если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработную плату за фактическое число часов;

-в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - ставку, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;

-в случае если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработную плату, установленную при тарификации (п.99 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, 1985 г.).

4.14. Оплату труда работников младшего обслуживающего персонала учреждения производить, начиная со второго разряда Единой тарифной сетки.

4.15. Педагогическим работникам учреждения (том числе

руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей. (Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребёнком, дополнительных и т.п.)).

4.16. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по программам начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательных услуг по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.17. Администрация своевременно проводит работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

4.18. Любые удержания из заработной платы работников школы, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляется только с письменного согласия работника.

4.19. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.20. Каждый час работы в ночное время оплачивается на 35 % выше по сравнению с работой в нормальных условиях.

4.21. Производить оплату забастовочных дней педагогам участникам забастовки в полном объеме при условии законности данной акции протеста.

## **5. Условия, охрана и безопасность труда.**

5.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме 2% от фонда заработной платы.

5.2. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда на 2012-2015 г (приложение №1).

5.3. Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзалы, мастерские и др.)

5.4. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

5.5. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении

на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам.

5.6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

5.7. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению увечья.

5.8. Стороны договорились:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссии по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае не выполнения должностными лицами нормативных требований охраны труда, не обеспечение работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета. Отказ от работ не влечёт за собой ответственность работника.

- за время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.9. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счёт средств учреждения.

5.10. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом "Об основах охраны труда в РФ", Трудовым кодексом РФ и законом Алтайского края "Об охране труда в Алтайском крае".

5.11. Обеспечивает в целях охраны труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, и светового режимов;

- создание условий для отдыха во время "окон" и организацию спортивно-оздоровительной работы;

- составление расписания с количеством "окон" не более 3 в неделю, иное по согласованию с учителем.

## **6. Рабочее время.**

6.1. Для работников учреждения устанавливается шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя.

6.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

6.3. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной

компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

6.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять её объём, принцип преемственности преподавания предметов в классах. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

6.5. Предоставлять по возможности работникам школы методический день при нагрузке не более 21 часа в неделю.

6.6. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

6.7. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

6.8. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

6.9. Для работников из числа обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учётом мнения профкома.

6.10. Привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в случаях и порядке предусмотренных ст.113 ТК РФ.

## **7. Время отдыха.**

7.1 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

7.2. Общим выходным днём считать воскресенье. Вторым выходным днём в каникулярный период считать субботу.

7.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

7.4. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

7.5. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.6. 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. 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 или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

7.9. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков согласно ст.122 ТК РФ.

7.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

7.11. По семейным обстоятельствам и 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

## **8. Свобода и творчество**

8.1. Стороны договорились что:

Учитель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей.

Учитель имеет право вносить корректировку в изменение содержания программы обучения не более 10%, учитывая стандарты и обязательным утверждением на методическом объединении и педсовете.

Предоставлять возможность педагогическим работникам по их желанию проходить переподготовку чаще, чем оговорено в положении об аттестации на повышение категории.

## **9. Защита молодого учителя.**

9.1. Администрация школы обязана предоставлять полную нагрузку (18 часов) молодому учителю (согласно его специальности).

9.2. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.

9.3. Молодой учитель имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в школе.

9.4. Рекомендовать администрации школы ходатайствовать перед органами специального обеспечения об оказании материальной помощи молодым учителям, имеющих маленьких детей.

## **10. Решение социально-бытовых вопросов (профсоюзный комитет и администрация).**

10.1. Изучает социально-бытовые условия работников школы и ветеранов труда и оказывает им помощь в решении социально-бытовых проблем.

10.2. Проводит работу по организации отдыха сотрудников и их детей.

10.3. Ведёт учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий.

10.4. Оказывает по возможности материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

## **11. Гарантии профсоюзной деятельности.**

11.1. Работодатель обязуется:

Предоставлять профкому учреждения для работы помещение для заседания профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза.

Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа: по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 "Б" ст.81 ТК РФ).

Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

## **12. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 трудового кодекса РФ и Законом РФ "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности".

Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Контролировать правильность распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Определять своих представителей в состав аттестационной комиссии и комиссии (комитета) по охране труда.

Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Защищать права членов коллектива на первоочередное распределение нагрузки при возникновении вакансии.

Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

На основании Федерального Закона от 16 июля 1999 г. №165-ФЗ, совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой всех видов пособий работникам.

Проводить работу совместно с комиссией по социальному страхованию, райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

В соответствии с Соглашением федерального фонда ОМС и ФНПР по вопросам обязательного медицинского страхования от 24 июня 1998 года осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд ОМС.

Добиваться выполнения обязательств работодателя по защите прав застрахованных в рамках программ обязательного медицинского страхования, снижения заболеваемости и улучшения условий труда, наличия страховых медицинских полисов.

Установить контроль за правильностью предоставления отпусков.

На основании Соглашения о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ по реализации ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования" совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность представления работодателями в органы Пенсионного фонда России достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

Запланировать из средств профсоюзной организации 1000 руб. на оказание материальной помощи членам профсоюза.

### **13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

13.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

13.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения, а также предоставляют необходимую информацию отделу по труду администрации района (не позднее одного месяца со дня получения запроса)

13.3. Работодатель обязуется информировать ежегодно трудовые коллективы о ходе выполнения коллективного договора реализации планов и программ

13.4. Лица представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении обязательств предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

### **14. Заключительное положение**

13.1. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и до заключения нового договора. По истечению этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами в коллективный договор вносятся изменения и дополнения.

13.3. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

### **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка.
- ✓ Положение о премировании работников предприятия (может быть несколько положений о премировании для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала).