

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 3
с углубленным изучением отдельных
предметов имени Героя России Игоря
Ржавитина»

Председатель И. Каплин Каплин И.Р.

«20» декабря 2017г.

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа
№ 3 с углубленным изучением
отдельных предметов имени
Героя России Игоря Ржавитина»

Директор А.А. Козырина Козырина А.А.

«20» декабря 2017г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 - 2020 гг.

**муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3
с углубленным изучением отдельных предметов
имени Героя России Игоря Ржавитина»**

Утвержден на общем собрании работников MAOU «СОШ № 3»
протокол от «20» декабря 2017г. № 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Региональный центр занятости»
«26» декабря 2017 г.
№ 20-КЖ

Содержание

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор	5
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 6. Оплата и нормирование труда	11
Раздел 7. Гарантии и компенсации	12
Раздел 8. Охрана труда и здоровья	13
Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности	15
Раздел 10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	16
Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	17

Приложения

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 3»
2. Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 3»
3. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера и иных социальных выплат работникам МАОУ «СОШ № 3»
4. Соглашение по охране труда

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников **муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя России Игоря Ржавитина»** (далее – образовательная организация), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Козыриной Анны Анатольевны (далее – Работодатель);

Работники образовательной организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Каплун Ирины Ревовны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), другим федеральным и региональным законодательством, иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников образовательной организации 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, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников организации по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данную организацию.

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 гг., Соглашения между администрацией муниципального образования городского округа Ревда, Управлением образования городского округа Ревда и городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с момента его подписания (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации и в других случаях, установленных законодательством.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.11. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

Переговоры между сторонами по заключению нового коллективного договора начинаются не позднее 3-х месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст.401, 402 ТК РФ).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 3»;
- положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера и иных социальных выплат работникам МАОУ «СОШ № 3»;
- соглашение по охране труда.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и иным вопросам, предусмотренным в трудовом договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ.

1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников не позднее 10 дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

1.16. Работодатель обязуется направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАОУ «СОШ № 3» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, территориальными Соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в тех случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оклад, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ). О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель сообщает работнику в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, реализуемым образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

2.7. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники образовательной организации обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их согласия.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при этом как правило учитывается преемственность преподавания предметов в классах.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников о предстоящей учебной нагрузке на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск.

2.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества классов.

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

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу учителя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя на срок до одного месяца (отмена учебных занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ, ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) "Об образовании в Российской Федерации" п.5 ст.47 глава 5).

3.1.1. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование не реже чем 1 раз в три года продолжительностью не менее 16 часов.

3.1.2. Работники имеют право на профессиональную переподготовку продолжительностью не менее 260 часов.

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) согласно ст.169 ТК РФ, при условии наличия финансирования.

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года по профилю педагогической деятельности.

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. 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 ТК РФ).

3.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии).

3.4.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией после предоставления официальных подтверждающих документов.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Высвобождение считается массовым в случае, если высвобождению подлежат 10 и более процентов работников организации (п. 4.3.1. Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников при ликвидации ОО уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (п.2, п.5, п.3 ст. 81 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель) не состоит в трудовых отношениях.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ «СОШ № 3».

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

5.3. Для педагогических работников организации, согласно п.2 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

5.3.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-логопедам.

5.3.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Учителям, имеющим нагрузку не более 25 часов, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. День, свободный от проведения занятий, участия во внеурочных и внешкольных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, учитель вправе использовать по своему усмотрению. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией и графиком работы. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.10. Время каникул, в том числе время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели или месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124,125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков категориям работников, предусмотренным пунктом 3 ст.126 ТК РФ (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- педагогическим работникам - 56 календарных дней;
- остальным категориям работников - 28 календарных дней.

5.13.2. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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, 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 ТК РФ, иными федеральными законами.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом организации.

5.14. За ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, порядок и условия предоставления которого устанавливаются органами местного самоуправления, следующим работникам:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 9 дней;

- главному бухгалтеру – 5 дней.

5.15. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 дней.

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также порядок дежурства педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области, Постановлением администрации городского округа Ревда, Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 3».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца (аванс) и 5 число месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за прошедший месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата перечисляется работнику на счет в банке в соответствии с его заявлением. Работодатель извещает работников в письменной форме о составных частях заработной платы, о размерах и основаниях произведенных удержаний.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 3»;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера и иных социальных выплат работникам МАОУ «СОШ № 3»;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательной организации.

6.4. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания действия приказа об установлении категории.

6.5. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Штатное расписание образовательной организации формируется в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6.7. Педагогическим работникам – выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, завершившим обучение по очной форме, приступившим к работе в образовательных организациях, выплачивается единовременное пособие на обустройство хозяйством на основании постановления Правительства Свердловской области и трехсторонних договоров в размере, установленном Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного изменения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

6.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились:

7.1. Работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

7.2. При выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» в период, не совпадающий с периодом его ежегодного основного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), предоставлять работнику часть отпуска, необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.3. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера и иных социальных выплат работникам МАОУ «СОШ 3».

7.4. Организовать возможность питания работников в школьной столовой.

7.5. В случае участия работников в областных, городских спортивных соревнованиях освобождать от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.6. Работодатель способствует осуществлению социального партнерства между трудовым коллективом и администрацией организации, созданию благоприятного психологического климата, взаимному соблюдению педагогической этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения.

7.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.6.1. Оказывать консультативную помощь работникам – членам первичной профсоюзной организации, желающим стать участниками программ, направленных на обеспечение педагогов жильём.

7.6.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам первичной профсоюзной организации при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.9. Вести контроль педагогического стажа работников, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

7.10. Оказывать материальную помощь работникам – членам первичной профсоюзной организации в установленном порядке.

7.11. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов первичной профсоюзной организации в установленном порядке.

7.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов первичной профсоюзной организации профсоюзными наградами, муниципальными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в том числе представлять работников – членов первичной профсоюзной организации к наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников организации 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 заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

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

8.4. Обеспечивать работников специальной сертифицированной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда

не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

8.9. 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.

8.10. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда согласно статье 212 ТК РФ.

8.11. Проводить в организации специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Планировать выделение средств на мероприятия по охране труда по итогам проведенной специальной оценки условий труда.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

8.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.

8.15. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, деятельности по пожарной безопасности, энергобезопасности.

8.16. 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 состояния охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение обучения и финансирование обучения уполномоченных по охране труда профсоюзов за счет средств работодателя.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.19. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с тяжелыми и (или) опасными или иными особыми условиями труда.

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.21. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

8.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников образовательной организации;
- проводить работу по оздоровлению детей работников организации;
- оказывать практическую помощь в обучении работников по вопросам охраны труда, в проверке и анализе безопасности жизнедеятельности;

- контролировать ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективный договор и соглашение по охране труда между администрацией и выборным органом первичной профсоюзной организации;
- принимать участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдением законодательства о труде и охране труда в организации;
- осуществлять функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации;
- обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, способствовать формированию деятельности совместной комиссии по охране труда.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет городской профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.10. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих

мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Раздел 10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также условий коллективного договора.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые, социальные, профессиональные права и интересы членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам, судебных органах, органах государственной власти, других органах и организациях.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников организации.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Фонд социального страхования.

10.11. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий организации по определению учебной нагрузки, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

10.14. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- длительное лечение в результате заболевания работника;
- необходимость приобретения дорогостоящих лекарств;
- платное обучение работника по своей специальности в российских государственных профессиональных образовательных организациях;
- утрата или повреждение имущества в результате стихийных бедствий, пожаров, кражи, аварий внутри дома и других чрезвычайных обстоятельств;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

10.17. Содействовать предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в коллективный договор.

10.18. Способствовать выполнению коллективного договора, сохранению социальной стабильности, укреплению трудовой дисциплины в коллективе организации, установлению партнерских взаимоотношений выборного органа первичной профсоюзной организации с руководителем организации.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на профсоюзном собрании ежегодно.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

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