

От Работодателя

директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения

МБОУ школа №3

 А. И. Чумичева

«08» апреля 2019г.



От Работников:

уполномоченный в установленном
порядке представитель –

уполномоченный по охране труда

 М. Л. Серезенкова

«08» апреля 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3

принят на общем собрании трудового коллектива
«08» апреля 2019 г.

г.о. Озеры Московской области

Содержание

I. Основные понятия	3
II. Общие положения	3
III. Трудовой договор	6
IV. Рабочее время и время отдыха	9
V. Оплата и нормирование труда.....	14
VI. Охрана труда.....	15
VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	17
VIII. Социальные гарантии и льготы	17
IX. Обязанности представительного органа	18
X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	19
XI. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор	20
XII. Заключительные положения	20

I. Основные понятия

Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 (далее - Договор) - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 3, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 3.

Работодатель - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 3 (далее - «Школа»)

Представитель Работников - уполномоченный для ведения переговоров, заключения Договора и контроля его выполнения в установленном ст. 29, 30 и 31 ТК РФ порядке работник Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3.

Представитель Работодателя - директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3.

II. Общие положения

- 2.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 3.
- 2.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников «Школы» 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.
- 2.3. Коллективный договор направлен на создание благоприятных условий деятельности «Школы», максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации, создание благоприятного психологического климата в коллективе, а также на практическую реализацию принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 2.4. Настоящий Коллективный договор заключен на срок с 09 января 2019 года по 09 января 2022гг.
- 2.5. Сторонами настоящего Договора являются:
Работодатель - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 3 в лице директора Чумичевой Анны Ивановны.
Работники в лице уполномоченного в установленном порядке согласно протоколу собрания трудового коллектива № 1 от 11.11.2018 года представителя Сереженковой Марины Львовны.
- 2.6. Контроль за исполнением коллективного договора со стороны работников могут осуществлять:
- уполномоченный представитель трудового коллектива;
- представительный орган «Школы» (далее «представительный орган») (в том числе и со стороны работников, являющихся членами предст. органа, если они уполномочили «представ. орган» на это в соответствии со ст.30 ТК РФ).
- 2.7. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, профессиональной подготовке кадров,

продолжительность рабочего времени и отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

- 2.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников «Школы».
- 2.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.
- 2.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. В этом случае права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к его правопреемнику.
- 2.11. При реорганизации (слияния, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 2.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 2.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 2.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 2.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 2.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 2.17. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором и трудовым законодательством (согласно ст.8 ТК РФ).
- 2.18. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:
 - 2.18.1. Работодатель:
 - соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
 - создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
 - учитывать мнение представ. органа или уполномоченного представителя Работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,

установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.18.2. Представительный орган:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, Действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора.

2.18.3. Работники:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности и качества труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.19. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

2.20. Настоящий коллективный договор разработан равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителя работников, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

III. Трудовой договор.

- 3.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.
- 3.2. **Трудовой договор**-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым

- законодательством и иными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным тарифным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).
- 3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 72 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсация и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 3.6. При приеме на работу (заключении трудового договора) Работодатель требует от поступающего следующие документы (ст. 65 ТК РФ):
- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
 - трудовую книжку (совместитель ее копию);
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - свидетельство ИНН;
 - документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
 - документ об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
 - медицинскую книжку установленного образца, содержащую сведения о прохождении медицинских осмотров;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- 3.7. Лица, поступающие на работу по совместительству (ст. 283 ТК РФ), предоставляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.
- 3.8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.
- 3.9. Трудовые договоры с работниками «Школы», согласно ст.58 ТК РФ, заключаются на:
- неопределенный срок;

- определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).
- 3.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.
 - 3.11. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведенного на другую работу, Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с порученной работой, его должностной инструкцией, с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
 - 3.12. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе (согласно ст.70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного бухгалтера и заместителя директора - шести месяцев.
 - 3.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечень которых приведен в ст.70 ТК РФ.
 - 3.14. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72 ТК РФ.
 - 3.15. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2. ТК РФ).
 - 3.16. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).
 - 3.17. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий данной школы. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
 - 3.18. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
 - 3.19. Учебная нагрузка педагогического работника и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом или уполномоченным представителем работников. Эта работа завершается не менее чем за два месяца до начала очередного учебного года. Работодатель должен ознакомить педагогических работников в письменном виде с их учебной нагрузкой на новый учебный год не менее чем за два месяца до его начала.
 - 3.20. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год Работодатель, по возможности, сохраняет ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.
 - 3.21. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогического работника может быть разной в первом и втором полугодиях.
 - 3.22. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, указанных в п. 3.21 настоящего договора, и других случаев, оговоренных в ТК РФ.
 - 3.23. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его

письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может негативно отразиться на образовательном процессе или работе школы;
- для продолжения работы при неявке на работу другого работника (если работа не допускает перерыва);

3.24. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.25. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов (групп) (в соответствии со ст. 74 ТК РФ);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.27. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 3.28. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (работа по совместительству), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий и организаций возможно только в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 0,4 ставок, для педагогического работника 0,5 ставки в неделю. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).
- 3.29. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
- 3.30. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 лет.
- 3.31. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.
- 3.32. В день увольнения - последний день работы - работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы по письменному требованию работника и произвести с ним полный расчет.

IV. Рабочее время и время отдыха

- 4.1. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
- 4.2. Режим рабочего времени работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка «Школы», принятыми и утверждёнными в установленном порядке (ст. 189, 190, 372 ТК РФ), и графиками сменности, утверждаемыми работодателем ежемесячно.
- 4.3. Работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени в неделю:
- 40 часов** - директору, заместителю директора, секретарю, заведующему хозяйством, специалисту по кадрам, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщице, лаборанту, библиотекарю, шеф-повару, повару, подсобному рабочему, кладовщику, калькулятору, и т.п.;
- 36 часов** - педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, преподавателю-организатору ОБЖ (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре");
- 30 часов** - воспитателю (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки

Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре");

20 часов - учителю-дефектологу, учителю-логопеду (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"); **18 часов** - учителю, педагогу дополнительного образования (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"). Рабочее время указано в астрономических часах за ставку заработной платы.

- 4.4. Для директора, заместителей директора, шеф-повара устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).
- 4.5. **Рабочая неделя** - пятидневная с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) или шестидневная с одним выходным днём (воскресенье) (ст. 111 ТК РФ), устанавливается приказом директора на основании решения педагогического совета «Школы». При шестидневной рабочей неделе учителям может быть в течение недели предоставлен методический день (на основании приказа директора школы).
В случае производственной необходимости возможно, установление иного недельного графика работы при часовой продолжительности и времени отдыха согласно законодательству.
- 4.6. При работе в режиме шестидневной рабочей недели продолжительность рабочего дня в субботу составляет не более 5 часов (ст. 95 ТК РФ).
- 4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 4.8. Время начала рабочего дня в «Школе» - 8.00, для педагогических работников - не менее чем за 15 минут до начала занятий по расписанию в данный день. Время окончания рабочего дня зависит от продолжительности рабочего времени в неделю для конкретного работника, указывается в трудовом договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка.
- 4.9. Для отдельных работников (сторож, вахтёр, уборщик служебных (производственных) помещений), работающих в сменном режиме, составляется ежемесячный (ежеквартальный) график сменности, утверждаемый работодателем. Графики сменности доводят до сведения работников не менее чем за пять дней до их введения в действие.
- 4.10. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (включая дневные, ночные часы работы, часы работы в выходные, нерабочие праздничные дни, сверхурочные часы, часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня в случаях предусмотренных законодательством) который учитывается в «Табеле учета рабочего времени и расчета заработной платы». Отметки в Табеле о причинах неявок на работу, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом.
- 4.11. Учет рабочего времени ведется помесячно. Оплата времени, отработанного работником сверх нормы производится в конце года.
- 4.12. Работнику, привлекаемому к работе в праздничные и выходные дни, производится оплата в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада). 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.

- 4.13. На период временного отсутствия работников (отпуск, командировка, болезнь и т.п.) их обязанности могут выполняться другими работниками без освобождения от основной работы в свободное от неё время. Размер оплаты труда за выполненную работу устанавливается в размере 100% должностного оклада отсутствующего работника (для педагогических работников размер оплаты труда за выполнение обязанностей отсутствующего работника рассчитывается исходя из должностного оклада работника, заменяющего отсутствующего).
- 4.14. Согласно ст.114 ТК РФ, всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных Конституционных прав граждан.
- 4.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- 4.16. Согласно ст.122 Трудового кодекса Российской Федерации до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.
- Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной работодателем.
- 4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу или с даты начала исполнения своих трудовых обязанностей.
- 4.18. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Согласно части 2 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Поэтому при определенных условиях отступление от утвержденного графика может быть квалифицировано как нарушение трудового законодательства.
- 4.19. Для того чтобы отступление от графика было правомерным, оно должно быть оформлено:
- **если инициатором изменения установленного в графике времени начала отпуска выступает работник**, то для изменения запланированной даты необходимо заявление работника и согласие работодателя об удовлетворении просьбы, которое он выражает в резолюции на заявлении;
 - **если очередность предоставления отпусков изменяется по инициативе работодателя** (в соответствии со ст. 124 и ст. 125 ТК РФ), то документами, подтверждающими правомерность действий работодателя по отступлению от графика отпусков, являются приказы (распоряжения) о перенесении отпусков, приказы (распоряжения) об отзыве работников из отпусков и письменное согласие работников.
- 4.20. Работникам учреждения (на основании ст. 114, 115 ТК РФ, а также ст.334 ТК РФ)

предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

28 календарных дней:

- заместителю директора по безопасности, секретарю, заведующему хозяйством, специалисту по кадрам, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, гардеробщику, лаборанту, библиотекарю, шеф-повару, повару, подсобному рабочему, кладовщику, калькулятору, и т.п.;

56 календарных дней:

- директору, заместителям директора (деятельность которых связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом), педагогическим работникам (согласно Постановления Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам")

- 4.21. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам (на основании ст. 116, 117, 119 ТК РФ):
- 4.22. Стороны договорились, что кроме указанных в п.4.21 настоящего договора работников дополнительный оплачиваемый отпуск на 2 календарных дня предоставляется работникам, не имевшим за год, предшествующий отпуску, листов временной нетрудоспособности (в дни летних каникул).
- 4.23. Предоставление отпусков осуществляется с соблюдением норм и правил, предусмотренных ТК РФ в отношении:
- Исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.121);
 - Порядка предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.122);
 - Очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123);
 - Продления и перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.124);
 - Разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыва из отпуска (ст.125);
 - Замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст.126);
 - Реализации права на отпуск при увольнении (ст.127).
- 4.24. Работодатель на основании письменного заявления работника **обязан предоставить** отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников (ст.128 ТК РФ):
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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 5 календарных дней;
- 4.25. Кроме этого, работодатель на основании письменного заявления работника **обязан предоставить** отпуск без сохранения заработной платы:
- работникам, которые совмещают работу с учебой - от 10 календарных дней до четырех месяцев в зависимости основания предоставления отпуска (ст. 173, 174 ТК РФ);
 - внешним совместителям - на количество дней, на которое отпуск по основной работе превышает отпуск на работе по совместительству (ст. 286 ТК РФ);

- некоторым категориям работников с детьми (ст. 263 ТК РФ):
 - имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
 - имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - одиноким матерям, воспитывающие ребенка до 14 лет;
 - отцам, воспитывающим ребенка до 14 лет без матери;
 - ветеранам боевых действий и лицам, награжденные знаком «Житель блокадного Ленинграда» - до 35 календарных дней в году (Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);
 - работникам, которые являются супругами военнослужащих - на количество дней, на которое отпуск супруга превышает отпуск работника (Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
 - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - до трёх недель в год (Закон РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы", Федеральный закон от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");
 - работникам, являющимся доверенными лицами кандидатов в депутаты - на период действия полномочий (Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»).
- 4.26. Работнику *может быть предоставлен* отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях: (по письменному заявлению работника) только при наличии уважительной причины. Поэтому в заявлении работник обязан указать причину, по которой ему необходим отпуск. Является ли причина уважительной - решает работодатель.
- 4.27. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы в каждом случае определяется по соглашению работника и работодателя.
- 4.28. В рабочее время все сотрудники учреждения могут быть привлечены к выполнению работ по благоустройству учреждения и прилегающей территории.

V. Оплата и нормирование труда

- 5.1. **Оплата труда работника** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера) (ст. 129 ТК РФ).
- 5.2. **Нормы труда** - объем трудового задания, которое должен выполнить работник в течение установленной продолжительности рабочего времени. Выполнение норм труда является одной из основных обязанностей каждого работника (ст.21 ТК РФ). Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются нормативными актами, в том числе локальными, в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.
- 5.3. Заработная плата работников «Школы» включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 5.4. Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 5.5. Должностные оклады руководителя и заместителей устанавливаются в зависимости от

- группы по оплате труда руководителей и заместителей, к которой отнесена «Школа» в соответствии с утверждённым на муниципальном уровне Порядком.
- 5.6. Оплата труда библиотечных работников производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.
 - 5.7. Оплата труда работников из числа рабочих по общеотраслевым областям производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников (согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих).
 - 5.8. Оплата труда работников, установление работникам выплат компенсационного и стимулирующего характера производится в соответствии с локальными актами «Школы», разработанными в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством и действующими нормативными актами. Данные локальные акты принимаются на общем собрании трудового коллектива «Школы» и утверждаются директором.
 - 5.9. В области оплаты труда Стороны договорились:
 - производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
 - 5.10. Заработную плату выплачивается работникам не реже, чем два раза в месяц. Дни выплат: 30 числа каждого месяца выплачивается аванс, 15 числа каждого месяца - окончательный расчет за предыдущий месяц работы.
 - 5.11. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
 - 5.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
 - 5.13. В случае отправления работника в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации. (Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729).
 - 5.14. Работодатель обязуется в случае задержки выплаты заработной платы всем сотрудникам на 1 и более дней проинформировать коллектив учреждения о причинах данной задержки.
 - 5.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях указанных в ст.142 ТК РФ.
 - 5.16. Согласно ст. 285 Трудового Кодекса Российской Федерации оплата труда совместителей производится за фактически выполненный объем работы.
 - 5.17. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за два месяца.

VI. Охрана труда

- 6.1. **Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, направленные на охрану жизни и здоровья работников в процессе труда и в связи с ним.
- 6.2. Работодатель берет на себя ответственность по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников учреждения.
- 6.3. **Работодатель обязан обеспечить** (в соответствии со ст. 212 ТК РФ):
 - безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также использовании в работе инструментов, материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Работодатель имеет право:

- требовать от работников знания и соблюдения норм, правил и инструкций по охране труда;
- получать информацию, методическую помощь и содействие государственных органов местного самоуправления в сфере обучения, пропаганды безопасных методов и приемов труда, в других направлениях деятельности по охране труда;
- привлекать работников учреждения за нарушения норм и правил по охране труда к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Федерации.

6.5. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.6. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от директора учреждения, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда.

6.7. Все работники, в том числе руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном действующим законодательством.

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Обучение работников проводится исходя из конкретных задач учреждения, перспектив их развития, совершенствования существующих.
- работодатель с учетом мнения представительного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития «Школы».

7.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации ст. 21 ТК РФ относит к числу основных трудовых прав работника.

7.3. **Повышение квалификации работников** - это обучение, призванное последовательно совершенствовать их профессиональные знания, умения и навыки, повышать мастерство по имеющимся профессиям. Целью повышения квалификации специалистов

является обновление их теоретических и практических знаний.

- 7.4. Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность и необходимый объем прохождения курсов повышения квалификации устанавливается работодателем.
- 7.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

VIII. Социальные гарантии и льготы

- 8.1. Стороны договорились, что работникам «Школы» предоставляются все предусмотренные законодательством гарантии и компенсации.
- 8.2. Работодатель обеспечивает работников возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом и посещения учреждений культуры в образовательных целях.
- 8.3. Работодатель организует общественное питание на базе школьной столовой.
- 8.4. Работодатель гарантирует медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.
- 8.5. Работодатель поощряет (статья 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, и т.д.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.
- 8.6. Работодатель допускает обработку персональных данных работников в случаях, если:
 - субъект персональных данных дал согласие в письменной форме;
 - персональные данные являются общедоступными (Ф.И.О., год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии и иные персональные данные, предоставленные работником).
- 8.7. Работодатель создает условия для обеспечения конфиденциальности персональных данных работников, за исключением случаев:
 - обезличивания персональных данных;
 - в отношении общедоступных данных.
- 8.8. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности, условия, размеры и порядок обеспечения которым регулируются действующим законодательством.
- 8.9. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

IX. Обязанности представительного органа школы

- 10.1. Профком осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде.
- 10.2. Профком обязуется:
 - 10.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
 - 10.2.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком.
 - 10.2.3. Осуществлять контроль:
 - за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии

заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
 - за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
 - за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
 - за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
 - за перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
 - за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию).

- 10.2.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.2.5. Направлять учредителю «Школы» заявления о нарушении руководителем «Школы», его заместителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного высказывания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.2.6. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.2.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.2.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- 10.2.9. 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 страховым взносах работников.
- 10.2.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.4. 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.
- 11.5. При выявлении нарушений выполнения коллективного договора, любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная

сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. (ст.55 ТК РФ).

11.7. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно Сторонами.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению срока действия существующего будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

XI. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор

12.1. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.2. Если одна из Сторон сочтет невозможным дальнейшее выполнение условий коллективного договора, то она должна письменно уведомить об этом другую Сторону, с указанием причин невыполнения коллективного договора, провести с ней дополнительные консультации по вопросам возможного внесения изменений в коллективный договор.

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

XII. Заключительные положения.

13.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 08 апреля 2019 года по 08 апреля 2022года. и действует в течение 3 лет. По истечении, срока коллективный договор может быть продлен Сторонами на срок до трех лет на основании ст. 43 Трудового Кодекса Российской Федерации.

13.2. Руководствуясь ст. 50 ТК РФ, работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

13.3. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности работы учреждения.

13.4. При согласии Сторон в договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативно-правовым актам.

13.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его.

13.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

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

13.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.