

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Школа № 52»

Коллективный договор

Принят на общем собрании  
трудового коллектива школы  
« 03» сентября 2015г.

Между работодателем в лице директора МБОУ «Школа № 52»

Г. Нижнего Новгорода Е.С.Поташник

И работниками МБОУ «Школа № 52» г. Нижнего Новгорода

Согласовано  
Председатель профсоюзной  
организации МБОУ «Школа № 52»  
 А.Ф.Арбузов

Согласовано  
Директор МБОУ «Школа № 52»  
 Е.С.Поташник

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду

Регистрационный № 37/01  
«19» ноября 20 15 г.

Главный специалист отдела труда  /Анашкина Л.Ф./

Администрация МБОУ «Школы № 52» в лице директора Поташник Е.С. и представитель трудового коллектива в лице председателя профсоюзного комитета А.Ф.Арбузова заключили настоящий договор о нижеследующем:

## **I. Общие положения**

1.1. настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Школа № 52» Канавинского района города Нижнего Новгорода

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Поташник Е.С. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем ст.30,31 ТК РФ.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.

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

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

1.22. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.23. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.24. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

1.26. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договора, заключенные с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.27. В исполнении настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.28. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (ст. 372 Трудового кодекса РФ):

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований представления материальной помощи работникам и её размер;
- Положение о премировании работников;
- Положение о материальном стимулировании работников;
- Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- Другие локальные нормативные акты.

1.29. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет:

- учет мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.30. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.31. Ежегодно в январе стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.31 Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.32. Коллективный договор разработан в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

Все приложения к коллективному договору является его неотъемлемой частью, имеют с ним одинаковую силу:

- Правила внутреннего распорядка.
- Положение об оплате труда.

- Соглашение по охране труда.
- Договор о проведении аттестации рабочих мест.
- Список сотрудников, проходящих медицинский осмотр.
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.
- Форма расчетного листка.
- План профессиональной подготовки, повышения квалификации работников.

## **II. 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 учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором школы 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 руководства либо работника только в 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. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается руководством школы исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением (не более 36 часов в неделю). Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения профкома. Эта работа

завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и ученой нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, при установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть меньше по инициативе руководства в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых школа является местом основной работы обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя школы, возможен только:

- По взаимному согласию сторон
- По инициативе руководства в случаях:
  - Уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении)
  - 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 квалификация, другая работа в школе на все время простоя на срок до

одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях)

- Восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку

- Возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе руководства согласия работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, воспитанников, изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, 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. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. Об изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен руководством в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то руководство обязано в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

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

2.13. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.14. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст.82 ТК

РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии );
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 –летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16 –летнего возраста без матери;
- воспитывающие детей–инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных организаций;
- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных члена семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них основным и постоянным источником к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от работы.

2.16. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет – не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1 ,5-8 ,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса. В этом случае работодатель ( или его правопреемник ) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности–трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организации, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции по труду и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.17. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.18. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

2.19. При увольнении работника по сокращению штата выдается дополнительная компенсация в размере средней заработной платы (ст.180 ТК РФ).

2.20. Увольнение членов профсоюза по инициативе руководства в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.82 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома в соответствии со ст.82, 373 ТК РФ.

2.21. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.22. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора
- и других случаях предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

2.23. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавшим в нем и ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ);
- 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 работникам, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;
- К дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173-176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска ст. 177 ТК РФ;
- Организовывать 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 разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Гарантии и компенсации**

Стороны пришли к Соглашению о том, что:

4.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 220, 287 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.13 настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 6.14 настоящего коллективного договора, ст. 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84 ТК РФ);

-в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Стороны договорились, что работодатель:

6.2.1. Ведет учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2.2. Ходатайствует перед органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечным фондом образовательного учреждения в образовательных целях.

6.2.4. Оказывать в пределах фонда оплаты труда учреждения, за счет средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, и другим работникам учреждения по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи в следующих случаях:

- ухода на пенсию - в размере должностного оклада;
- при рождении ребенка – в размере должностного оклада;
- в случае длительного лечения (операции) – в размере должностного оклада;
- на юбилей (50; 55; 60) лет - в размере должностного оклада;
- свадьбы - в размере должностного оклада.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ Школа № 52 (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными руководством с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для руководящих работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная трудовая неделя устанавливается в следующих случаях:

- По соглашению между работником и руководством
- По просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя и согласуется с профсоюзным комитетом. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Руководство разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников школы с учетом специфики работы, нормы рабочего времени и согласует их с профкомом.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочной работе, предусмотренной планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Компенсацию за работу в эти дни производить в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работников и дополнительной оплате в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для беременных женщин, инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет.

5.12. Руководство школы распределяет учебную нагрузку на новый учебный год и согласовывает ее с профкомом до ухода педагогических работников в отпуск.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды

педагогические работники привлекаются руководством к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, утверждаемых директором школы по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее марта текущего года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 1052 от 13.09.1994 г. «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменениями от 19.03.2001 г.). Всем педагогическим работникам 56 календарных дней, техническим работникам 28 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Руководство обязано предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

5.16. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае задержки выплаты отпускных работник оставляет за собой право не уходить в отпуск до ее получения.

5.17. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

Кроме этого отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- Одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.

5.18. Работодатель обязуется:

Предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье- 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства- 3дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника)-3.дня;
- на похороны родных и близких- 3 дня;
- при отсутствии в течении года дней нетрудоспособности-3 дня к основному отпуску;
- за проведение открытых районных мероприятий – 2дня;
- за интенсивность и напряженность труда председателя прфкома-3 дня.

5.19. Руководство гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением ст.173-177 ТК РФ.

5.20. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор школы, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части (ст. 101 ТК РФ).

5.21. Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

Работники, имеющие право на предоставление длительного отпуска, подают письменное заявление на имя директора школы в декабре текущего года в период составления графика очередных ежегодных отпусков.

В порядке исключения, может подано заявление работника о предоставлении длительного отпуска не менее чем за месяц до его начала, последующим основаниям:

- По болезни
- Для ухода за больными членами семьи
- По другим уважительным причинам.

В заявлении работника указывается срок отпуска и его продолжительность. Заявления работников на длительный отпуск рассматривается директором школы совместно с профсоюзным комитетом в течение 15 дней с момента

его подачи. После принятого положительного решения работник вносится в общий график отпусков на следующий год. Директор школы издает приказ о предоставлении длительного отпуска, содержащий указание на продолжительность отпуска. Директор школы обязан принять меры для временного замещения работника путем распределения часов учебной нагрузки между работниками школы.

Работнику может быть отказано в предоставлении длительного отпуска в следующих случаях:

- Непрерывный педагогический стаж работника в должностях, чья деятельность непрерывно связана с организацией образовательного процесса, составил менее 10 лет
- Работник был предупрежден в установленном законом порядке о расторжении трудового договора по инициативе руководства в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников
- Не истек срок действия и не снято наложенное на работника в установленном законом порядке дисциплинарное взыскание.

Работник вправе отказаться от использования дополнительного длительного отпуска, отзывав заявление до момента наступления отпуска. Продолжительность отпуска устанавливается по решению директора школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от одного месяца до одного года. Длительный отпуск представляется в календарных днях. Праздничные и выходные дни, а также периоды временной нетрудоспособности, приходящиеся на период длительного отпуска, продлевают длительный отпуск.

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

5.23. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурства педагогических работников по школе, графики сменности, работы в выходные 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).

Дежурство педагогических работников по школе начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения и определяется его личным вкладом с учетом конечных результатов работы образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

6.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда муниципального бюджетного образовательного учреждения включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам, условиями оплаты труда работников и руководителя образовательного учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к оплатам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

6.3. Размер заработной платы работников образовательного учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания) в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- объемов учебной работы;
- порядка исчисления заработной платы на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительные оплаты педагогических и других работников за работу не входящую в их должностные обязанности, в т. ч. связанные с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и др.)
- выплаты за выслугу лет;
- выплат стимулирующего и компенсирующего характера.

6.4. Базовые оклады, базовые ставки заработной платы работников определяется в зависимости от образования, наличия второй, первой, высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.5. Оплата труда библиотечных и других работников образовательного учреждения производится применительно к условиям оплаты труда установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

6.6. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в образовательном учреждении, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

6.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников формируется на основании базового оклада по

соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования учреждения.

6.8. Базовые оклады педагогических работников увеличиваются на повышающие коэффициенты:

- за уровень профессионального образования и ученую степень:

- Среднее специальное образование - 1,05
- Бакалавр - 1,1
- Специалист - 1,2
- Магистр - 1,2
- Кандидат наук - 1,25
- Доктор наук - 1,3

- за квалификационную категорию:

- Высшая квалификационная категория - 1,3
- Первая квалификационная категория - 1,2
- Вторая квалификационная категория - 1,1

- надбавка за выслугу лет устанавливается для педагогических работников в зависимости от общего педагогического стажа

- При выслуге от 1 года до 5 лет – до 0,05
- При выслуге от 5 до 10 лет - до 0,10
- При выслуге более 10 лет – до 0,15

- за наличие званий, работникам имеющих почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Почетный работник общего образования РФ» и другие при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 0,20

6.9. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам в процентах к базовым окладам, размеры и условия осуществления выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.10. В учреждении устанавливаются повышение оплаты труда:

- работникам, занятых на тяжелых работах с вредными и опасными или иными особыми условиями труда – до 12% от должностного оклада;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, работе в ночное время – не менее 20% от базового оклада педагогическим работникам;

6.11. В образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работ.

Размеры выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам.

6.12. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества

работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работников образовательного учреждения.

6.13. Администрация по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает надбавки за качество работы, высокую результативность, интенсивность и напряженность труда, применение инновационных технологий, разработку и использование в работе инновационных программ.

Надбавка может устанавливаться на срок от 1 до 12 месяцев и при ухудшении качества работы может быть уменьшена или отменена.

6.14. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 число текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.15. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листа с указанием начислений и удержаний заработной платы.

6.16. В пределах фонда оплаты труда учреждения, за счет внебюджетных средств оказывать материальную помощь работникам:

- при выходе на пенсию работника (проработавшего в данной школе не менее 10 лет) – в размере должностного оклада;
- в случае смерти сотрудника выплачивается материальная помощь его семье;
- в случаях пожара и гибели имущества;
- при несчастном случае на производстве (аварии, травме);
- молодому специалисту, впервые принятому на работу.

6.17. Минимальная оплата труда учителей составляет 4400р. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные обязанности), не может быть меньше МРОТ.

6.18. При совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам.

6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется (ст. 212,219-226 ТК РФ):

7.1. Обеспечить право работников учреждения на труд в условиях, соответствующих требованию охраны труда на каждом рабочем месте.

7.2.Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией и по её результатам осуществлять работу по охране труда в установленном порядке и сроке.

7.3.Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении.

7.4.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказания первой медицинской помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

7.5.Проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.6.Выполнить в установленные сроки комплекс организационно-технических мероприятий, предусмотренных по соглашению по охране труда.

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

7.9.Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению (ст. 221 ТК РФ).

7.10.В организации создается и действует комиссия по охране труда в количестве 5 человек, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома.

7.11.Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

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

7.13. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.14.Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий труда, выполнением соглашений по охране труда.

7.15.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

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

7.17. Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения и отдыха.

7.18. Производить своевременную очистку территории школы от снега, льда в зимний период, весной, осенью – от листвы, мусора.

7.19. Производить ревизию электроприборов, замеры сопротивления изоляции.

7.20. Ежедневно осуществлять контроль за соблюдением светового и теплового режима в школе

7.21. Ежедневно осуществлять контроль за соблюдением питьевого режима в школе.

7.22. Осуществлять контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, выполнением предписаний СЭС.

7.23. Осуществлять контроль за выполнением планов мероприятий по безаварийной работе систем жизнеобеспечения здания, по предупреждению детского травматизма, по организации ОТ, жизни и здоровья учащихся и работников школы.

Профком обязуется:

- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников школы;

- Проводить работу по оздоровлению детей работников школы.

7.23. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 ТК РФ).

7.24. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.25. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

### **VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством или настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан представить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной и культурно-массовой работы, возможность размещения

информации в доступном месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

8.6.Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии письменных заявлений работников в размере, предусмотренным Уставом профсоюза.

8.7.Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением требований вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

8.8.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. Работодатель предоставляет в установленном порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12 . Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе руководства (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)

- 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 комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)

- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)

- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)

- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ)

- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

- Очередность представления отпусков (ст.123 ТК РФ)

8.13.Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме, мероприятий, которые могут проводиться в рабочее время:

- Переговоры с руководством по коллективному договору

- Заседание профкома

- Заседание комиссий профкома

- Рассмотрение жалоб и принятия по ним соответствующих мер

- Разработка проектов приказов, затрагивающих социально-трудовые права работников

- Посещение рабочих мест, где работают члены профсоюза для реализации своих уставных задач

- Осуществление контроля за выполнением коллективного договора

- Профсоюзный комитет на паритетных началах участвует в расходовании средств социального страхования, осуществляет контроль за использованием этих средств.

- Беспрепятственно получает от руководства информацию по социально-трудовым вопросам

- Контролирует соблюдение законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплате труда, гарантиям и компенсациям, льготам и преимуществам.

Работодатель в недельный срок с момента получения предложения об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщает профкому о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе обращаться в защиту их трудовых прав в органы рассматривающие трудовые споры.

## **IX. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

9.1.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.

9.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

9.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств и иных фондов учреждения.

9.4.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

9.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.6. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения.

9.8. Совместно с руководством обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

9.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек, за своевременным внесением в них записей.

9.11. Осуществлять контроль за соблюдением и эффективным использованием работающими режима рабочего времени.

9.12. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- осуществлять контроль за выполнением планов мероприятий по безаварийной работе систем жизнеобеспечения здания, по предупреждению детского травматизма.

9.13. Профком:

- организует культурно-массовые мероприятия
- контролирует выполнение коллективных договоров
- осуществляет защиту социальных прав работающих
- проводит анализ травматизма и заболеваемости
- осуществляет контроль за трудовой дисциплиной сотрудников школы
- проводит анализ жилищно-бытовых условий работников, оказывает помощь в получении ссуд на строительство жилья
- оказание помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное учреждение.
- обеспечивает для членов профсоюза необходимую бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора.

9.14. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования

9.15. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности, подписывает их и способствует претворению в жизнь.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

10.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду управления соц. защиты населения администрации Канавинского р-на г.Н.Новгорода.

10.2.Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3.Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4.Рассматривать в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5.Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновению конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

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

10.7.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

10.8.Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения «03» сентября 2015 года.