

От работодателя –
Директор
МБОУ «СОШ № 3»

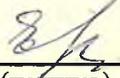


(подпись) Е.М. Корнилова
(инициалы, фамилия)

«22» декабря 2022 г.
(печать)



От работников –
Представитель трудового коллектива
МБОУ «СОШ № 3»



(подпись) Е.Е. Веселкова
(инициалы, фамилия)

«22» декабря 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3»
на 2022-2025 год

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 133/2022 « 14 » 12 20 22 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

 У.Г. Миронов

г.Ангарск

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ,	4
ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	4
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	16
5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	17
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	20
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	20
8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ.....	22
9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ	22
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН	23

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- ✓ работники в лице их представителя трудового коллектива учителя истории и обществознания Веселковой Елены Евгеньевны;
- ✓ работодатель, в лице директора Корниловой Елены Михайловны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представитель работников Веселкова Елена Евгеньевна обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон по результатам общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательного учреждения в сети Интернет.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 22.12.2022 и действует до 21.12.2025 включительно.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, региональными соглашениями, Территориальным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписывается сторонами, хранится у каждой из сторон. Получение работником

соответствующего экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие, которые стороны посчитают обязательными.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6. В трудовой договор включаются права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких - либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнение этих обязанностей (ст. 57 ТК РФ)

2.7. При поступлении на работу заключается трудовой договор как на определенный срок (срочный трудовой договор) так и на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ)

2.8. В соответствии со ст.59 ТК РФ основания для заключения срочных трудовых договоров:

✓ объективная невозможность заключения трудовых договоров на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч.1 ст. 59 ТК РФ)

✓ заключается срочный трудовой договор по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч.2 ст.59 ТК РФ).

2.9. Предельный «испытательный срок» для работника ограничивается тремя месяцами, а для отдельных категорий (руководителей структурных подразделений, заместителей директора, главного бухгалтера) - шесть месяцев (ст. 70 ТК РФ)

2.10. По инициативе работодателя изменения условий трудового договора с работником (без изменения их трудовых функций) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий

труда (изменения числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения и т.д.). Изменения условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст.74, 162 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 работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.11 ТК РФ.

2.11. В соответствии со ст. 65 ТК РФ при приеме на работу обязательные для предъявления документы:

- ✓ паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- ✓ документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- ✓ документы об образовании, о повышении квалификации.
- ✓ 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

2.12. Специалист по кадрам знакомит вновь поступающего на работу работника со следующими документами под роспись(ст.68 ТК РФ):

- ✓ коллективным договором;
- ✓ правилами внутреннего трудового распорядка
- ✓ уставом учреждения;
- ✓ должностными инструкциями;
- ✓ нормативными актами по охране труда и пожарной безопасности;
- ✓ и другими локальными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.

2.13. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы на новый учебный год устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.14. Работодатель знакомит педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.
- 2.15. Расстановка кадров производится не позднее 10 июня текущего года.
- 2.16. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
- 2.17. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.
- 2.18. 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 другими учителями.
- 2.19. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года производится в порядке утверждённом Приказом Министерства образования и науки от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- 2.21. Своевременно производится работа по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.
- 2.22. Педагогические работники должны быть ознакомлены до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой под роспись.
- 2.23. Работодатель обязуется уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения не позднее, чем три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства в учреждении.
- 2.24. Стороны договорились о том, что:
- 2.24.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников представляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, многодетным семьям, имеющим детей до 14 лет. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 2.24.2 При равных условиях производительности труда и квалификации предпочтение

отдается работникам:(предусмотренных ст. 179ТКРФ)

- ✓ семейным - многодетным семьям, имеющим детей до 14 лет, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ✓ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ✓ работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

2.25. В связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения предупреждает работника (ст. 180 ТК РФ).

Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ)

2.26. Согласно ст. 180 ТК РФ работодатель может расторгнуть трудовой договор с письменного согласия работника до истечения срока, указанного в ч. 2 , выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.27. Увольнение по инициативе работодателя производить с учетом мотивированного мнения (в письменном виде) представителя работников (п.2.ст. 81 ТК РФ).

2.28. Работодатель имеет право на:

- ✓ ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- ✓ заключение, изменение и расторжение трудового договора с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- ✓ поощрение работников за добросовестный и эффективный труд;
- ✓ требование от работников исполнения их должностных обязанностей;
- ✓ соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил по охране труда и противопожарной безопасности, выполнение Устава учреждения;
- ✓ привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- ✓ принятие локальных нормативных актов учреждения;
- ✓ требование прохождения обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора

Работник имеет право на:

- ✓ заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
- ✓ предоставление работодателем работы в соответствии с условиями трудового договора;

- ✓ рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами и коллективным договором.
- ✓ своевременную и в полном объеме в установленные сроки выплату заработной платы;
- ✓ отдых, предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- ✓ установление нормальной продолжительности рабочего времени (для соответствующих категорий работников),
- ✓ полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- ✓ дополнительное профессиональное образование по занимаемой должности работы в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ✓ участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами и коллективным договором формах.
- ✓ объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ✓ ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
- ✓ защиту своих прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами.
- ✓ разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- ✓ возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.29. Обязанности работников:

- ✓ добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, изложенные в документах учреждения (трудовой договор, распоряжения и приказы работодателя, Устав учреждения, Коллективный договор, Правила внутреннего распорядка, приказы по охране труда и пожарной безопасности, должностные инструкции, Положение о нормах профессионального поведения учителя) (ч. 2 ст. 21 ТК РФ)
- ✓ бережно относиться к имуществу работодателя, содержать в порядке свое рабочее место;
- ✓ соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;
- ✓ бережно относиться к имуществу и технике учреждения;
- ✓ создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, быть примером для обучающихся;
- ✓ принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный ход учебного и воспитательного процесса, и немедленно сообщать о случившемся работодателю.
- ✓ педагогическим работникам принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ и внедрении опытно-экспериментальной деятельности.
- ✓ постоянно повышать свое педагогическое мастерство.

2.30. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- ✓ появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или
- ✓ иного токсического опьянения;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором и других случаях предусмотренных ст.76 ТК РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившиеся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.31. Работодатель выполняет гарантии и компенсации работника.

2.40. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- 2.40.1. предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - 2.40.2. проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - 2.40.3. одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - 2.40.4. педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
 - 2.40.5. награжденные отраслевыми наградами (Министерства образования и науки РФ) в связи с педагогической деятельностью.
- 2.41. Предоставление работнику, получившему уведомление об увольнении (статья 74 ТК РФ), свободного от работы времени для поиска работы сверхустановленного законодательством в размере 1 часа в неделю.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности).

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного очередного отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю учреждения, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива, при условии, если учителя, для которых Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3» является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3» является местом основной работы, 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 уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.6. настоящего раздела.

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

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске (длительный отпуск, учебный отпуск и т.д.), устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в

соответствующих отпусках.

3.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий.

3.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом директора учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива.

Перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.12. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.13. Работодатель обязан согласовывать с представителем трудового коллектива перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, определены частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора учреждения.

3.15. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению директора учреждения с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статьи 60 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

3.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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.

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;
- ✓ в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени.

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с представителем трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

— за ненормированный рабочий день:

- ✓ главный бухгалтер 6 календарных дней;
- ✓ бухгалтер 3 календарных дней;
- ✓ заместитель директора по хозяйственной работе 7 календарных дней;

— всем работникам, за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии с Положением МБОУ «СОШ № 3» о ненормированном рабочем дне по согласованию с представителем трудового коллектива.

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

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- ✓ временной нетрудоспособности работника;
- ✓ исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Учесть, что дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года исключаются из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

3.25. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Министерством образования и науки РФ приказом от 31.05.2016 № 644 утвержден порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

3.26. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.27. Представитель трудового коллектива обязуется:

- ✓ осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;
- ✓ предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.28. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- ✓ бракосочетания работника – до 2 календарных дней;
- ✓ смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа определяет формы подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников нахождение независимой оценки квалификации для собственных нужд на каждый

календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае направления работодателем работника на получение дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.4. Предоставлять 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 статьями 173 - 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.5. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в учреждении, а также прочих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

Выплата заработной платы производится путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- ✓ о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- ✓ о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- ✓ о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- ✓ об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- ✓ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- ✓ размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- ✓ размеров и оснований произведенных удержаний;
- ✓ общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и положением об оплате труда учреждения и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

5.3. Повышение оплаты труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение

оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35% должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В Положении об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 3» устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.8. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.9. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить

доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.10. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях: при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- ✓ при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- ✓ при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- ✓ по вопросам оплаты труда (гл. 20, 21 ТК РФ);
- ✓ при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- ✓ при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- ✓ в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в учреждении для работников и обучающихся возлагаются на работодателя.

7.1. Работодатель обязуется:

- ✓ обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда
- ✓ внедрение безопасных современных средств безопасности труда, предупреждающих
- ✓ производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- ✓ обеспечить работу в соответствии с отраслевым стандартом и Положением об

организации службы охраны труда в учреждении, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

✓ ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

✓ 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, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

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

✓ обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, уборочным инвентарем в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

✓ сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

✓ проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

✓ в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.

✓ разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя работников (ст. 212 ТК РФ).

✓ обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Работник обязан расписаться в инструкциях по охране труда и противопожарной безопасности.

✓ создать в учреждении комиссию по охране труда (ст. 218 ТК РФ)

✓ осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

✓ оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны

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

7.2. Представитель работников обязуется:

- ✓ принимать участие в разработке и утверждении инструкций по охране труда, Соглашении по охране труда.
- ✓ участвовать в работе комиссий по проверке санитарно-гигиенического состояния учебных кабинетов и смотра конкурса учебных кабинетов, выносить свои рекомендации по устранению выявленных нарушений.
- ✓ участвовать в подготовке учреждения к началу нового учебного года.
- ✓ участвовать в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод работников.

8.2. Представитель работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Работодатель обязан предоставить представителю работников безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

Представитель работников обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

9.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей.

9.6. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей работников учреждения.

9.7. Принимает активное участие в решении проблем, связанных с деятельностью учреждения.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН

Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

10.4. 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.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55ТК РФ)

10.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более пяти лет.

10.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения его на общем собрании работников.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
на 12 листах

Директор
МБОУ «СОШ №3»
Е.М. Корнилова

