

\_\_\_\_\_  
(наименование органа,

\_\_\_\_\_  
представляющего работников)

\_\_\_\_\_  
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.  
М.П.

\_\_\_\_\_  
(наименование организации,

\_\_\_\_\_  
представляющей работодателя)

\_\_\_\_\_  
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.  
М.П.

# **Коллективный договор МАОУ СОШ №167**

**на 2013 - 2016 г.г.**

Утвержден на собрании (конференции) работников,  
протокол №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное автономное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 167 г.Екатеринбурга, в дальнейшем именуемое «Работодатель», в лице директора МАОУ СОШ № 167 Бабич Эльвиры Александровны, действующей на основании Устава школы, с одной стороны, и Первичная профсоюзная организация МАОУ СОШ № 167, представляющая интересы трудового коллектива МАОУ СОШ № 167, в дальнейшем именуемого «Коллектив», в лице председателя первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 167 Гончар Ирины Владимировны, действующей на основании Устава и положения о первичной организации, заключили между собой настоящий Коллективный Договор, в дальнейшем – Договор, о нижеследующем:

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения МАОУ СОШ №167.

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

1.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, Отраслевого (тарифного), регионального Соглашений, а также трехстороннего Соглашения между администрацией города Екатеринбурга, Управлением образования и Профсоюза.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Коллектива, независимо от стажа работы в Коллективе.

1.6. В течение всего срока действия настоящего Договора интересы Коллектива в отношениях с Работодателем по всем вопросам, связанным с исполнением сторонами настоящего Договора возлагаются на первичную профсоюзную организацию МАОУ СОШ № 167 (действующий в соответствии со ст.29 ТК РФ), в дальнейшем «Профком».

1.6.1. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем с Профкомом. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников Коллектива, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, содержащие нормы трудового права, не должны содержать противоречий с настоящим Договором и принимаются при обязательном предварительном согласовании с Профкомом. Отсутствие такого письменного согласования влечёт за собой недействительность таких локальных актов с момента их принятия Работодателем.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором, другими локальными нормативно- правовыми актами, принятыми Работодателем, всех работников Коллектива, а также всех вновь поступающих в Коллектив работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего Договора (путем проведения общих собраний Коллектива, отчетов представителей Администрации Работодателя, представителей Профкома и т.п.).

1.10. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке отказаться от выполнения своих обязанностей, установленных настоящим Договором, изменить условия настоящего Договора.

1.11. Выборный орган Профкома обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.13. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. 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.

1.15. В случае ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Коллектива.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия в управлении МАОУ СОШ № 167 непосредственно работниками и через Профком:

1.17.1. Учет мнения Профкома;

1.17.2. Консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных актов;

1.17.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном Договоре;

1.17.4. Обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права Работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.19. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников предприятия согласно ст.43 ТК РФ. Работодатель обязан содействовать в предоставлении социальных гарантий всем работникам предприятия.

1.20. Действие п.7.1.,7.2.,7.3.,7.4. распространяются только на членов профсоюза. Профком имеет право содействовать в предоставлении особых социальных гарантий работникам – членам профсоюза, с оговоркой: «за счет средств профкома».

## **2. Трудовые отношения**

### **2.1. В области трудовых отношений Работодатель обязуется:**

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст.65 ТК РФ).

2.1.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.1.4. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.5. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.6. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.1.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1.7. 1). Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.1.7. 2). Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом

первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.1.7. 3). При этом Работодатель обязан ознакомить всех педагогических работников Коллектива до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.1.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляются только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем установлено трудовым договором.

2.1.9. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохранять преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.1.9.1. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

2.1.10. Учебную нагрузку преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим преподавателям.

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

2.1.11. 1). по взаимному согласию сторон;

2.1.11. 2). по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

б) временного увеличения 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);

в) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

д) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях).

2.1.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением общеобразовательных программ) при продолжении работником без изменения его трудовой функции (работы по поределенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.1.12.1. В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.1.13. Работодатель также обязуется извещать работников о планируемом изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. 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.

2.1.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

## **2.2. В области трудовых отношений работники обязуются:**

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.2.3. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.2.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## **3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

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

3.2. Работодатель с учётом 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 не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.4. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретом, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, работникам: удостоенным звания «Ветеран труда»; воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; одиноким родителям воспитывающим детей до 16 лет, воспитывающим детей до 14 лет; членам профсоюзного комитета; предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.6. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

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

### **3.8. Работодатель обязуется:**

3.8.1. Организовывать профессиональную подготовку кадров (в разрезе специальности) не реже чем один раз в пять лет.

3.8.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы(должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.8.3. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8.4. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.8.4.1. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.8.5. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством (ст.81 ТК РФ).

3.8.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.8.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.373 ТК РФ).

3.8.8. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

3.8.9. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.8.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье (согласно Уставу ОУ).

4.2. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Очередность дежурства определяется графиком, утвержденным Работодателем и согласованным с Профкомом.

4.4. 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 должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).



4.5. Установить продолжительность рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения не превышающую 40 часов в неделю (согласно действующему законодательству РФ).

4.6. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

4.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.83 ТК РФ).

4.8. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и специальности определяется Правительством Российской Федерации, с учетом норм часов педагогической работы, установленных за должностной оклад, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Увеличение продолжительности рабочего времени возможно только с письменного согласия работника в случаях возникновения необходимости (замена другого работника и т.п.) с соответствующей дополнительной оплатой сверхурочного труда работника.

4.9. Расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями (Приказ Минобрнауки России от 26 марта 2006 года №69, раздел III). При наличии таких перерывов - более одного перерыва (окна) в день, учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Длительные перерывы (окна) допускаются только с письменного согласия работника.

Перерывы (перемены) между каждым учебным занятием являются рабочим временем педагогических работников.

4.10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методиче-

скую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

4.13. Привлечение работников в выходные и праздничные дни запрещено, если это не определено должностной инструкцией.

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 учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

4.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

Оплата такого труда производится в соответствии со ст.153 ТК РФ.

#### **4.15. Работодатель обязуется:**

4.15.1. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.15.2. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

4.15.3. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.15.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников (в том числе, преподавательскому составу Учреждения) отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.15.5. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

4.15.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.15.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском(ст.120 ТК РФ).

4.15.8. Библиотечному работнику предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 12 рабочих дней в соответствии с коллективным договором и руководством ОУ (согласно Примерному положению о библиотеке общеобразовательного учреждения).

4.15.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.15.10. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ).

4.15.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.15.12. Предоставлять дополнительные отпуска (за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях труда и др.) различным категориям работников (перечислить). См. ст.116-119 ТК

4.15.13.Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- рождении и усыновлении ребенка – до 5 календарных дней;
- вступлении в брак работника (его детей) - до 5 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
- на юбилей – 2 календарных дня;
- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября).
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам – до 35 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- 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;

4.15.14. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми -инвалидами по письменному заявлению 4 выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ).

## 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Работодатель ежегодно согласовывает штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (Профкомом).

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении изменений условий оплаты труда (ст.132 ТК РФ).

5.3. Работодатель устанавливает минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.4. Оплата труда медицинских и библиотечных работников учреждения производится применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

5.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.6. Заработная плата выплачивается в денежной форме работникам не реже чем каждые полмесяца (интервал 14 – 16 дней), как того требует ст.136. ТК РФ, в следующие дни согласно графику централизованной бухгалтерии.

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

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников (Приложение № 1).

5.7.Работодателем устанавливаются размеры доплат и надбавок компенсационного (Приложение № 3) и стимулирующего характера (Приложение №2), иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда (Приложение № 1) в пределах бюджетных и внебюджетных средств, находящихся в распоряжении Учреждения.

5.8. Пролонгирование действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в иных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ, сменой места жительства;
- если работник был призван в ряды Российской армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.9. Выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в ОУ на педагогиче-

ские должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

5.10. Работодатель обязан также регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

5.11. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату в размере не ниже установленного для работника в последний месяц до наступления момента уменьшения нагрузки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной ранее нормы и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.142 ТК РФ).

5.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ)

5.14. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК РФ).

5.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

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

#### **5.17. Работодатель обязуется:**

5.17.1. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.17.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.17.3. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.17.4. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.17.5. Производить доплату за работу с вредными условиями (Положение № 6 Соглашения).

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

5.17.7. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц согласно графику централизованной бухгалтерии.

## **6. Условия и охрана труда**

6.1. Стороны обязаны:

6.1.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) согласно ст.226 ТК РФ, Соглашение по охране труда (Приложение № 6). Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.1.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2. Работодатель утверждает акты выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда и технике безопасности, после согласования их с представителями Профорганизации.

6.3. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья учащихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

6.5. Работодатель обязан оборудовать помещение для отдыха работников Учреждения.

6.6. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

6.7. Работодатель обязуется организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

6.8. Работодатель обязан обеспечивать проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов

и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) за счет работодателя (ст. 213 ТК РФ), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 г. № 83

6.9. Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.10. Работодатель обязан сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работы Учреждения органами государственного надзора и контроля, другими государственными органами (ст. 220 ТК РФ).

6.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка(ст. 220 ТК РФ).

6.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.15. Коллектив обязуется посредством работы Профкома:

6.15.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.15.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.15.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

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

6.15.5. По решению комиссии по социальному страхованию ходатайствовать о выделении путевки на лечение и отдых.

6.15.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.15.7. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

**6.16. Работники – члены Коллектива обязуются:**

6.16.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.16.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.16.3. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.16.4. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.16.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.16.6. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## 7. Социальные гарантии.

7.1. Работодатель обязуется совместно с Профкомом содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях «Бодрость» и «Юбилейный» с частичной оплатой.

7.2. Работодатель и Профком ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, принимают меры по улучшению жилищных условий, ходатайствуют за работников перед вышестоящими организациями, органами государственной власти и управления по городской программе «Ипотека для бюджетников».

7.3. Работодатель обязуется добиваться выделения для детей сотрудников членов Профсоюза учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного дополнительных педагогических мероприятий.

7.4. Работодатель обязуется оказывать работникам Учреждения материальную помощь согласно Положению о стимулирующей части оплаты труда ОУ:

- при уходе на пенсию;
- в связи со смертью близких родственников (первой линии);
- на юбилейные даты (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет);
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами;
- в связи с трудным материальным положением;
- на дорогостоящие операции сотрудников ОУ.

Материальная помощь оказывается не более двух раз в год.

7.5. В качестве компенсации за проведенную работу Работодатель предоставляет отгулы:

7.5.1. За ведение документации в выпускных классах (свидетельств и аттестатов): 4 классы – 1 день, 9, 11 классы – 2 дня.

7.5.2. Работа в течение года без больничного листа – 2 дня.

7.5.3. За проведения внеклассного мероприятия в выходные дни или вне рабочее время – 1 день.

7.5.4. За проведение спортивных мероприятий во вне рабочее время, в выходные дни – 1 день.



7.5.5. За активное участие в спортивных соревнованиях среди педагогов Района – 1 день.

7.5.6. За участие в конкурсах среди педагогических работников – 1 день.

7.5.7. Перед праздничными днями: 1 января, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября, день Учителя, Родительский день – сокращенные уроки по 30 минут, перемены короче на 5 минут, II смена поднимается.

7.5.8. За ремонт кабинета во внерабочее время и во время летнего отпуска согласно затраченному времени.

7.6. Работодатель обязуется производить премирование работников Коллектива в соответствии с Положением, разработанным администрацией учреждения совместно с профсоюзным комитетом.

7.7. Работодатель обязуется производить без ущерба для учебного процесса замену и освобождение работников участвующих в спортивных и других мероприятиях, защищающих честь учреждения.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.8.2. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.8.3. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

7.8.4. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.8.5. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.8.6. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.8.7. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения;

7.8.8. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

7.8.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

7.8.10. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель

оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

7.8.11. Работникам, обучающимся по заочной и очно -заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта(работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.8.12. Выплачивать педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства и не получающим по основной работе, компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.8.13. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 1 месяца с начала их работы.

7.8.14. Устанавливать надбавки уполномоченным по охране труда и избранному председателем профкома учреждения (Соглашение министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Обкома профсоюза работников народного образования и науки РФ).

7.8.15. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами семей.

7.8.16. Производить без ущерба для производства замену и освобождение работников участвующих в спортивных и других мероприятиях, защищающих честь школы.

## **8.Гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация (или иные представители, избираемые работниками) представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

### **8.3. Работодатель обязуется:**

8.3.1. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять чле-

нам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.3.2. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестационных рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. членов профкома.

8.3.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудового Кодекса Российской Федерации, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

8.3.5. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.3.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.3.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.3.8. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

8.3.9. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.3.10. Переводить на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы, только с согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.3.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.3.12. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещения для проведения собраний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации (ст. 377 ТК РФ).

8.3.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

#### **8.4. Профком обязуется:**

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

8.4.2. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.4.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.4.5. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.4.6. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.4.7. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.4.8. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

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

8.4.10. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения (ст. 195 ТК РФ).

8.4.11. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

8.4.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

8.4.14. Осуществлять контроль за порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.4.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно решению профсоюзного собрания коллектива и действующего законодательства.

8.4.16. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно - оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

## **9. Разрешение трудовых споров**

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» конфликтной комиссией ОУ.

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров», в том числе, путём обращения одной из сторон с иском в суд.

## **10. Контроль за исполнением Договора**

10.1. Контроль за выполнением коллективного Договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, Выборным органом Профкома. При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Рассматривают не позднее, чем в десятидневный срок с момента обращения работника с жалобой (поступления коллективной жалобы) все возникающие в период действия коллективного Договора конфликтные и спорные ситуации. Результатом такого рассмотрения является акт, подписанный всеми членами комиссии и содержащий мотивированные рекомендации для Сторон.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному Договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

## **11. Заключительные положения. Сроки**

11.1. Настоящий Договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу – по одному для каждой из сторон, третий экземпляр – для уведомительной регистрации, предусмотренной п.11.5.1. настоящего Договора. Настоящий Договор вступает в законную силу с момента его подписания обеими сторонами и действителен сроком на 3 (три) года. Все Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и действительны при условии подписания обеими Сторонами с момента, указанного в таких Приложениях.

11.2. По истечении срока действия настоящего Договора, он может быть пролонгирован путём подписания Дополнительного соглашения Сторон сроком не более, чем на три года.

11.3. В течение всего срока действия настоящего Договора каждая из Сторон вправе выступить с предложениями о внесении изменений, дополнений к настоящему Договору, принятии Новой редакции настоящего Договора (внеести на обсуждение проект такой Новой редакции Договора). Решение о принятии таких изменений (дополнений и т.п.) принимается путем подписания сторонами Дополнительного соглашения Сторон в соответствии с условиями настоящего Договора. Все изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон с обязательным предварительным утверждением таких изменений (дополнений) на общем собрании работников Коллектива.

11.4. В аспектах, не регламентированных текстом настоящего Договора, Стороны руководствуются действующим законодательством РФ, актами (соглашениями), указанными в п.1.4. настоящего Договора.

11.5. Работодатель дополнительно обязуется:

11.5.1. В семидневный срок с момента подписания сторонами настоящего Договора направить экземпляр подписанного Сторонами Договора со всеми имеющимися приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.5.2. Довести текст настоящего Договора до всех работников не позднее 10 дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

## **12. Подписи сторон:**

Работодатель: \_\_\_\_\_

Коллектив (Представитель): \_\_\_\_\_