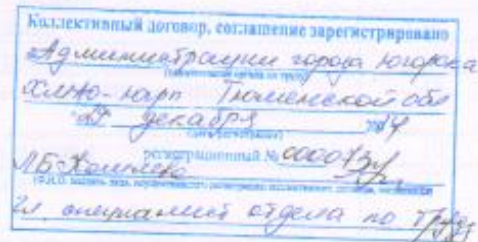


Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015-2017 г.г.

Принято
на Общем собрании трудового
коллектива МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа №2»
Протокол от 20 декабря 2014г. № 3

г. Югорск

СОДЕРЖАНИЕ

		№ стр.
Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Трудовой договор	6
Раздел 3.	Обеспечение занятости, переподготовка, подготовка и повышение квалификации кадров	8
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха	10
Раздел 5.	Оплата и нормирование труда	13
Раздел 6.	Социальные гарантии, льготы и компенсации работников	15
Раздел 7.	Условия, охрана труда и здоровья	19
Раздел 8.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	21
Приложение № 1.	Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №2»	22
Приложение № 2.	Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2»	26
Приложение № 3.	Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2»	40
Приложение № 4.	Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2»	106
Приложение № 5.	Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2»	111
Приложение № 6.	Соглашение по проведению мероприятий по охране труда на 2015 год	131
Приложение № 7.	Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты	135
Приложение № 8.	Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей.	136

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 № 2»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, или иными нормативными правовыми актами, Межотраслевым территориальным соглашением между администрацией города Югорска и профессиональными союзами бюджетной сферы муниципального образования городской округ город Югорск, Муниципальным трехсторонним соглашением между органами местного самоуправления, территориальным объединением работодателей, территориальным объединением профсоюзов города Югорска на 2013-2015г.г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, являющиеся членами общего собрания трудового коллектива (далее - Общее собрание), в лице их представителя – председателя общего собрания трудового коллектива Никифоровой М.В.;
- работодатель в лице его представителя – директора – Ефремовой И.А.

1.4. Регулирование социально-трудовых отношений в образовательной организации, ведение коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в образовательной организации (далее – Паритетная комиссия), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон и действующих в соответствии с Положением о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2»

(приложение №1).

Паритетная комиссия осуществляет толкование положений настоящего коллективного договора, путем дачи письменных разъяснений сопредседателей паритетной комиссии. Разъяснение паритетной комиссии по вопросам применения положений коллективного договора являются обязательными и доводятся до сведения работников и работодателя.

Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются решением паритетной комиссии, подписываемых сторонами в лице сопредседателей паритетной комиссии.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 7 дней после его подписания.

Общее собрание обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

1.14. При неясности порядка применения отдельных пунктов коллективного договора сопредседатели паритетной комиссии по заявлению работников образовательной организации дают соответствующие разъяснения, не изменяя при этом смысла и основного содержания пунктов коллективного договора.

1.15. При не достижении соглашения между сопредседателями паритетной комиссии о разъяснении порядка применения спорных пунктов коллективного договора, вопрос переносится на рассмотрение паритетной комиссии.

1.16. В период действия договора в случае его выполнения Общее собрание не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.17. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется паритетной комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме своих полномочий.

1.18. Ход выполнения коллективного договора рассматривается не реже одного раза в год на общем собрании коллектива и представителей администрации.

1.19. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2015 года и действует по 31.12.2017 года. По истечении срока действия коллективного договора, стороны при взаимном согласии могут продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет, или заключить новый.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по соглашению с общим собранием:

1) Положение о комиссии по регулированию социально - трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2» (Приложение №1);

2) Положение об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (Приложение № 2);

3) Положение об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (Приложение № 3);

4) Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (Приложение № 4);

5) Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (Приложение № 5);

б) Соглашение по проведению мероприятий по охране труда на 2015 год (Приложение № 6);

7) Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 7);

8) Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей (Приложение № 8) .

1.21. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через общее собрание:

- учет мотивированного мнения общего собрания;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не может ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, трехсторонним соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4 Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а так же при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращению количества классов.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той образовательной организации, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11 По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций.

В течение учебного года изменение существующих условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, 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 (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до момента заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

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

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

Стороны договорились, что:

3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- родители, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях высших и средних профессиональных образовательных учреждений, если оба супруга работают в муниципальных учреждениях;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- лица, получившие трудовое увечье, профессиональное заболевание в образовательной организации по вине работодателя.

3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в образовательной организации.

3.4. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в т.ч. 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 или штата.

3.5. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

Непрерывным требованием образовательной организации к студенту является качественная академическая успеваемость.

3.6. Направление в служебные командировки работников образовательной организации производится в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2»

(приложение №4).

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.7.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.7.3. 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 ст. 173-176 ТК РФ.

3.7.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения).

3.7.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. Общее собрание обязуется:

3.8.1. Участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых работников образовательной организации. Сокращение проводится лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- ограничение приема новых работников;
- сокращение вакансий;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещения их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- ограничение круга совместителей, временных работников.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и его использование регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (*приложение № 5*), утвержденными графиками работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2. Работодатель организует учет рабочего времени.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа прочих специалистов и рабочих образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени: 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов для женщин.

4.4. Для педагогических работников образовательной организации предусматривается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, законному представителю), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, в соответствии со ст.113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. Привлечение работников к сверхурочной работе без их согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (*приложение №2*).

4.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников общеобразовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также 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 педагогической работы, включающей выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

4.10. В каникулярное время работники из числа прочих специалистов и рабочих привлекаются, в установленном действующим законодательном порядке, к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работы на территории, охрана образовательной организации), в пределах установленного им рабочего времени.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

4.15.Работодатель обязуется:

4.15.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст.128, 263 ТК РФ.

4.15.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем.

4.15.3. Обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.15.4. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

а) лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);

б) занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

в) с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

- директор – 5 календарных дней;

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 5 календарных дней;

- заместитель директора по воспитательной работе – 5 календарных дней;

- заместитель директора по хозяйственной работе – 5 календарных дней;

- главный бухгалтер – 10 календарных дней;

- бухгалтер экономист – 6 календарных дней.

4.15.5. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.15.6. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с вступлением в брак работника – 5 календарных дней;

- в связи со свадьбой родственника работника (дети, родители, брат или сестра) – 3 календарных дня;

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры) без учета времени проезда к месту погребения – 5 календарных дней;

- в связи с рождением ребенка (отцу) - 5 календарных дней;

работникам, имеющим детей школьного возраста: если ребенок впервые идет в школу - 1 день (1 сентября) и на «Последний звонок» в связи с окончанием школы - 1 день;

- в случае отсутствия периодов временной нетрудоспособности в течение календарного года - 2 календарных дня дополнительно к ежегодному оплачиваемому отпуску.

- работающим инвалидам - 14 дней.

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

4.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (пересмен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.18. 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.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Размер заработной платы работников определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (приложением № 2).

5.2. Для оплаты труда работников применяется базовая единица, определенная Постановлением администрации города Югорска.

5.3. Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

5.4. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих производится по общеотраслевым разрядам ТС, предусмотренным для этих категорий работников.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления суммы на индивидуальный лицевой счет в ОАО Ханты - Мансийский банк. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 27 число, за вторую половину месяца – 12 число, следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

5.7. Заработная плата работников устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, действующей в образовательной организации и закрепленной Положением об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (приложение №2). Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов и ставок, установленных в соответствии с разрядами ТС;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях.

5.8. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

5.9. 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 (ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации). При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой 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 (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Организовать первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

5.11.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

5.11.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т.ч. в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.11.4. Все изменения в размерах и условиях оплаты труда производить с обязательным письменным извещением работников не позднее, чем за 2 месяца.

5.11.5. Выплату отпускных производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.11.6. Выплачивать педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

5.11.7. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, с целью сохранения занятости выплачивать компенсацию в течение 2-х месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

5.11.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату.

5.12. Общее собрание:

5.12.1. Организует общественный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда.

5.12.2. За несвоевременную выдачу заработной платы может:

- потребовать привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
- обращаться в Государственную инспекцию труда с заявлением о привлечении к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора;
- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять единовременное премирование работников образовательной организации к юбилейным, праздничным датам, по итогам работы при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (приложение № 2).

6.1.2. Выплачивать один месячный фонд оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, а также в последующем каждые пять лет проработавшим в бюджетной сфере не менее 10 лет.

6.1.3. Производить единовременную выплату в размере двух должностных окладов по основной занимаемой должности молодым специалистам образовательной организации. Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключающий трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

6.1.4. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам образовательной организации, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории ХМАО-Югры, один раз при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию в размере 25 произведения базовой единицы и базового коэффициента.

Указанную выплату производить без учета районного коэффициента и процентной надбавки в соответствии с приказом работодателя об увольнении работника в связи с выходом на пенсию в сроки, установленные для осуществления расчета при увольнении в соответствии с ТК РФ.

6.1.5. Работникам учреждения, имеющим ученую степень при условии соответствия профилю муниципальных образовательных учреждений выплачивать ежемесячную надбавку:

- за ученую степень доктора наук - 2500 рублей;
- за ученую степень кандидата наук - 1600 рублей.

6.1.6. Производить следующие выплаты в случае смерти близких родственников:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и неполнородных братьев и сестер;
- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.

6.1.7. Осуществлять оплату проезда раз в два года к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также оплачивать стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, работникам образовательной организации и неработающим членам их семей в следующем порядке:

- право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, числящиеся в списочном составе организации и состоящие в трудовых отношениях, имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года (по истечении 12 месяцев со дня приема на работу);

- работнику, проводящему время своего отпуска в нескольких местах, компенсируется стоимость проезда только до избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем при предъявлении справки соответствующих транспортных организаций о стоимости проезда и провоза багажа до выбранного места использования отпуска и при необходимости иных документов, но не более фактически произведенных расходов;
- в случае отсутствия прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно работодатель компенсирует работнику стоимость проезда по всем пунктам следования независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования;
- при использовании отпуска за пределами территории Российской Федерации оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится вышеуказанным лицам до конечного географического пункта пересечения границы Российской Федерации и обратно по кратчайшему пути движения согласно справкам авиа и железнодорожных касс;
- оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем; оплате подлежит стоимость проезда работника личным легковым транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в организации, или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха; оплата стоимости проезда производится по кратчайшему маршруту при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовых чеков автозаправочных станций, в соответствии с нормами топлива соответствующей марки легкового автомобиля или по справкам железнодорожных касс о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне на основании документов, подтверждающих проведение работником и членами его семьи отпуска в другой местности; в случае отсутствия железнодорожного сообщения оплата производится не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок автомобильным, речным транспортом по наименьшей стоимости проезда;
- работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска;
- неработающими членами семьи признаются:
 - муж (жена) работника, ищущий(-ая) работу через органы службы занятости населения или самостоятельно; при этом основным документом, удостоверяющим трудоустройство, является трудовая книжка;
 - несовершеннолетние дети до 18 лет, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления главы муниципального образования об установлении опеки (попечительства);
 - дети, не достигшие возраста 23 лет, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления главы муниципального образования об установлении опеки (попечительства), обучающиеся на дневных отделениях учреждений высшего и среднего профессионального образования, независимо от места проживания детей и места вышеуказанных учебных заведений; при этом документом, подтверждающим факт обучения, является справка из учреждения высшего или среднего профессионального образования;
 - дети, достигшие возраста 18 лет и старше, являющиеся выпускниками общеобразовательных школ (в год выпуска), до 31 августа текущего года включительно;
- состав семьи оговаривается в трудовом договоре работника;
- неработающим членам семьи работника за счет средств работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа

- также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают;
- оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника образовательной организации и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда; окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов;
 - выплаты, предусмотренные настоящим пунктом коллективного договора, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа;
 - если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно на второй год и последующие, он может воспользоваться этим правом соответственно на третий, пятый, седьмой и последующие годы работы; при этом период исчисления времени для предоставления права на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно не изменяется и составляет два года;
 - гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом коллективного договора, предоставляются работнику образовательной организации только по основному месту работы;
 - при утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне; в случае отсутствия железнодорожного транспорта – не выше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда;
 - по желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

6.1.8. Предоставлять следующие гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом:

6.1.8.1. Работнику образовательной организации и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не выше пяти тонн на семью, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, вышеуказанным лицам по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не выше пяти тонн на семью до конечного географического пункта пересечения границы Российской Федерации, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

6.1.8.2. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность по вышеуказанному основанию сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора; в случае задержки переезда к новому месту жительства по причине болезни работника или членов его семьи, подтвержденной документально, указанный период увеличивается на период болезни.

6.1.8.3. Гарантии и компенсации, предусмотренные п.6.1.8., предоставляются работнику образовательной организации только по основному месту работы.

6.1.9. За участие в профилактике правонарушений среди несовершеннолетних членам добровольной народной дружины, работающим в образовательном учреждении, администрация школы предоставляет до 3 календарных дней дополнительного

оплачиваемого отпуска по представлению Югорского городского отделения внутренних дел.

6.2. Общее собрание обязуется:

6.2.1. Содействовать в организации работы с Фондом социального страхования по максимальному привлечению средств ФСС на оздоровление работников образовательной организации и их несовершеннолетних детей-иждивенцев.

6.2.2. Оказывать бесплатную юридическую помощь работникам образовательной организации по вопросам социальной защиты, трудовым спорам.

6.2.3. Участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев качества жизни населения, а также осуществлять контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

6.2.4. Осуществлять защиту прав работников образовательной организации при предоставлении жилых помещений.

6.2.5. Оказывать содействие в упорядочении учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7. УСЛОВИЯ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1.Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по проведению мероприятий по охране труда (*приложение № 6*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Предусмотреть в смете расходов образовательной организации расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

7.1.3. Проводить в образовательной организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Общего собрания.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Общего собрания, комиссии по охране труда образовательной организации, представителя аттестующей организации.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда.

7.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

7.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей (*приложение № 7*).

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

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

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

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

7.1.11. 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.

7.1.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, компенсации в соответствии с законодательством.

7.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательной организации.

7.1.14. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны войти члены Общего собрания.

7.1.15. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.1.16. Осуществлять совместно с Общим собранием контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.17. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.212, 213 ТК РФ).

7.1.18. Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комиссии по охране труда беспрепятственно посещать учреждение, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.1.19. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных лиц, членов комиссии по охране труда за счет собственных средств образовательной организации или средств Фонда социального страхования.

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

7.1.21. Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.22. Выплачивать материальную помощь к отпуску на профилактику заболеваний в размере до двух месячных фондов оплаты труда в соответствии с Положением об оплате работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (*приложение № 2*).

7.1.23. Оформлять льготную пенсию педагогическим работникам образовательной организации в соответствии с перечнем, согласованным с подразделением пенсионного Фонда России по г. Югорску (*приложение № 8*).

7.2. Общее собрание обязуется:

7.2.1. Обеспечивать в образовательной организации общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве.

7.2.2. Представлять интересы пострадавших работников учреждения при профзаболеваниях и при расследовании несчастных случаев на производстве.

7.2.3. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

7.2.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам образовательной организации по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

7.2.5. Контролировать расходование средств работодателя на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

7.2.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников образовательной организации и их детей.

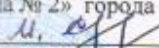
8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Стороны договорились, что:

- 8.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 8.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 8.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения 1 раз в год.
- 8.1.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 8.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 8.1.7. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно до приема на работу.
- 8.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.


Принято на общем собрании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» 20.12.2014г.

От работодателя:

Директор
МБОУ «Средняя общеобразовательная
школа № 2» города Югорска

И.А. Ефремова



От работников:

Председатель Общего собрания
трудового коллектива МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа
№ 2»

М.В. Никифорова