

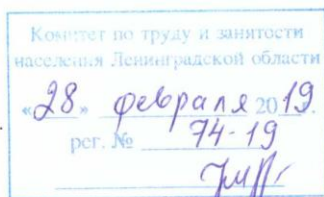
Согласовано на собрании  
трудового коллектива  
МОБУ «Свирицкая СОШ»  
Председатель СТК: Савельева Н.А.  
«25» февраля 2019 год

Муниципальное общеобразовательное  
бюджетное учреждение «Свирицкая  
средняя общеобразовательная школа»  
Директор Лиходеева Е.А.  
«25» февраля 2019 год.



## Коллективный договор

между администрацией и работниками  
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения  
«Свирицкая средняя общеобразовательная школа»  
на 2019 - 2022 годы



п. Свирица  
2019 год

Согласовано на собрании  
трудового коллектива  
МОБУ «Свирицкая СОШ»  
Председатель СТК: \_\_\_\_\_ Савельева Н.А.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 год

Муниципальное общеобразовательное  
бюджетное учреждение «Свирицкая  
средняя общеобразовательная школа»  
Директор \_\_\_\_\_ Лиходеева Е.А.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 год.

## **Коллективный договор**

**между администрацией и работниками  
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения  
«Свирицкая средняя общеобразовательная школа»  
на 2019 - 2022 годы**

**п. Свирица**

**2019 год**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Свирицкая средняя общеобразовательная школа», в лице директора Лиходеевой Елены Алексеевны и трудовым коллективом Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Свирицкая средняя общеобразовательная школа» и является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в муниципальном образовательном бюджетном учреждении «Свирицкая средняя общеобразовательная школа»
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ (ст.40-44), ФЗ от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- администрация Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Свирицкая средняя общеобразовательная школа», в лице директора Лиходеевой Е.А.
  - трудовой коллектив Муниципального общеобразовательного учреждения «Свирицкая средняя общеобразовательная школа»
- 1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Представительный орган обязуется разъяснить работникам Положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МОБУ «Свирицкая средняя общеобразовательная школа», расторжения трудового договора с директором школы.
- 1.6. При реорганизации МОБУ «Свирицкая СОШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8. В течение срока договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников МОБУ «Свирицкая СОШ» .
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых директор школы учитывает мотивированное мнение представительного органа коллектива:
- Правила внутреннего распорядка (трудового);
  - Положение об оплате труда работников; о порядке, условиях и размере стимулирующих надбавок, доплат и премий, материальной помощи работникам школы;
  - Соглашение по охране труда;
  - График предоставления отпусков;
  - Планирование учебно-воспитательного процесса;
  - Расстановку кадров;
- 1.13. Стороны определяют следующие формы управления МОБУ «Свирицкая средняя общеобразовательная школа» работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от директора школы информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными ч. 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с директором вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовой договор, его содержание, порядок заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом МОБУ «Свирицкая СОШ», локальными актами учреждения.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором школы и работником.

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

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе директора либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается (работодателем), исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором школы до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

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

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки учителей более или менее часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения учебных часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов;

- с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течении

установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (статья 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту работу;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

2.9. В течение учебного года изменения осуществляющие условия труда допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существующих условий трудового договора работников должен быть уведомлён директором в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, ст. 1:» ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года Положением об оплате труда.

2.10. Директор школы обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- директор школы определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров; определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации на каждый календарный год с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

3.2. Согласно подпункту 2 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

В случае направления работника в другой город сохраняется место работы, средний заработок, оплата ему командировочных расходов, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3. В связи с изданием приказа Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209 Аттестацию педагогических кадров проводить в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276, утверждающим новый Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Директор школы обязуется:

Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (данное правило распространяется на трудовой коллектив, действующий в организации. По отношению к другим работникам обязанность по предупреждению выполняется индивидуально) (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проект приказа, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение работников, являющихся трудовым коллективом в связи с сокращением численности или штатов (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

4.3. Стороны договорились что:

1) преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов при равной квалификации отдается:

- семейным при наличии двух или более нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном иждивении работника;
- работникам, получившим трудовое увечье на предприятии или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию в учебных заведениях, направленных на учебу администрацией МОБУ «Свирицкая СОШ»;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавших в МОБУ «Свирицкая средняя общеобразовательная школа» свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

2) высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штатов (ст. 178, ст. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии;

3) при появлении нового рабочего места, в том числе и на определенный срок, работодатель (директор школы) обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МОБУ в связи с сокращением численности или штатов.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников МОБУ «Свирицкая СОШ» определяется правилами внутреннего распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, предусмотренной трудовым договором. Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую работу, требующую затрат рабочего времени и не конкретизированную по

количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и регулируется планами и графиками работы, в т.ч. личными планами педагогического работника. Перечень таких работ, входящих в оплату педагогической деятельности обозначен в «Положении об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются: по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (статья 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительного перерыва между занятиями. Учителям по возможности предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях (заседания Педагогического совета, совещания, семинары, методические дни, заседания МО, планерки, общешкольные и классные мероприятия, родительские собрания), учитель использует по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников МОБУ «Свирицкая СОШ» к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. С их письменного согласия по письменному распоряжению или приказу работодателя (директора школы).

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

5.8. Привлечение работников МОБУ «Свирицкая СОШ» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению или приказу директора школы и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

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

им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором школы с учетом мотивированного мнения трудового коллектива не позже чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позже чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение, отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

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

5.12. Директор школы обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со

ст. 117ТКРФ;

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

согласно утвержденного перечня должностей и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который не может быть менее трех дней (календарных).

2) предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;

- для проводов детей в Российскую Армию - до 5 календарных дней;

- в случае свадьбы работника или детей работника - до 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14

календарных дней в году;

- участникам ВО войны - до 35 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ). (Предоставление отпуска с сохранением заработной платы по договоренности сторон).

3) предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы (преподавательской) длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых МОБУ «Свирицкой СОШ» и Уставом.

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка. Работодатель обеспечивает педагогические кадры возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перемен. Время для отдыха и питания для других работников школы устанавливается правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Перерыв для отдыха и приема пищи по общему правилу не включается в рабочее время работников.

5.15. Дежурство педагогических работников по МОБУ «Свирицкая СОШ» должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.



## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о

новой системе оплаты труда, на основании Областного закона от 08 июня 2011 г. №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области государственных казенных учреждений Ленинградской области, учитывая расчетную величину, установленную Областным законом «Об областном бюджете Ленинградской области».

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о новой системе оплаты труда и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- размер расчетной величины;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- порядок, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о новой системе оплаты труда, локальными нормативными актами МОБУ «Свирицкая СОШ».
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и бухгалтера.

6.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

6.5. Изменение оплаты труда производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания временной нетрудоспособности.

6.6. На учителей и других педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. При выплате заработной платы директор школы обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца - 22 и 7 числа.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим

работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 руб.

7.2. Организует в учебном заведении общественное питание (столовые) для принятия пищи.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МОБУ «Свирицкая СОШ» на здоровые и

безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для организации этого права заключить Соглашение по охране труда.

8.2. Согласно статье 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести учет.

8.6. Разработать и утвердить с учетом мотивированного мнения трудового коллектива инструкции по охране труда.

8.7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.8. Создать комиссию по охране труда, в состав которой должен входить представитель трудового коллектива.

8.9. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Обеспечить прохождение медицинских осмотров всеми работниками школы в каникулярное время.

8.11. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников.

8.12. Работникам, нуждающимся в медицинских консультациях или лечении (или для сопровождения несовершеннолетних детей), при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть оказаны по месту проживания, один раз в год предоставлять не менее одного дня с сохранением заработной платы и оплатой стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации (ст. 323 ТК РФ).

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Ответственность сторон. Стороны договорились:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области.
- 10.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его Положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании не реже одного раза в год.
- 10.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Положение об оплате труда работников; о порядке, условиях и размере стимулирующих надбавок, доплат и премий, материальной помощи работникам школы;
2. Правила внутреннего распорядка (трудового);
3. Соглашение по охране труда.