

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №6 имени А.Н. Сабурова» города Можги
Удмуртской Республики на 2023 – 2025 годы

От работодателя

От работников

Директор

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной
школы №6
имени А.Н.Сабурова» города
Можги
Удмуртской Республики

Председатель профсоюзной организации

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной
школы №6
имени А.Н.Сабурова» города
Можги
Удмуртской Республики

_____ В.П.Карпов
«__» _____ 202__ г.
М.П.

_____ О.М.Степанова
«__» _____ 202__ г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе труда _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)
М.П.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (Далее учреждение) в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школы №6 г. Можги Удмуртской Республики.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом учреждения, Республиканским отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2023 – 2025 гг. (далее – Соглашение).
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя и установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, а также установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами, соглашениями.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице полномочного представителя первичной профсоюзной организации (далее – Профком);
 - МБОУ СОШ №6 им. А.Н. Сабурова г. Можги Удмуртской Республики в лице директора Учреждения Карпова Владимира Павловича (далее – Работодатель).
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком предоставлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии, установленных первичной профсоюзной организацией: ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы на основании письменного заявления работника, не являющегося членом профсоюза (ст. ст. 30,31 ТК РФ)
- 1.6. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Удмуртской Республики, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
- 1.7. Коллективный договор заключается на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 1.8. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия могут быть внесены сторонами на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).
- 1.12. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:
- согласование с профкомом;
 - консультации Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.
- 1.13. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
(часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст.43 ТК РФ)
- 1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
- 1.16. Ежегодно, в течение срока действия коллективного договора, стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.
- 1.17. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении для ведения переговоров, а также лично лицами, подписавшими коллективный договор.

II. Заключение, изменение, прекращение трудового договора с работниками

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе 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 её выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника (ст. 73 ТК РФ).
- Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов школы и других работников, ведущих педагогическую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп 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 данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.
- В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
- Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных

учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учитель, для которых данное образовательное учреждение 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 другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и 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, карантин и в других случаях);

восстановления на работе, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей 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 существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73. ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
 - 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
 - 3.2. Работодатель по согласованию с профкомом 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:
 - создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года;
 - 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, компенсировать частично или полностью командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
 - 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. 173-178 ТК РФ;
 - предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по

направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.);

□ организовывать проведение аттестации учителей школы в соответствии с действующим законодательством и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомить работника о сокращении:

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работника нужно предупредить персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Из этого правила есть несколько исключений – так, сотрудника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, об увольнении нужно предупредить не менее чем за три календарных дня, а занятого на сезонных работах, – не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 292, ч. 2 ст. 296 ТК РФ). Также трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении – с письменного согласия сотрудника (ч. 3 ст. 180 ТК РФ). Если работник отказывается ставить отметку о получении уведомления, необходимо составить соответствующий акт в присутствии не менее чем двух свидетелей – этот документ станет подтверждением факта уведомления работника об увольнении.

Предложить работнику вакантные должности:

Попадающему под сокращение работнику необходимо предложить имеющиеся у работодателя вакантные должности, на которые он может быть переведен (ч. 1 ст. 180 ТК РФ). Перечислить их можно как в уведомлении о сокращении, так и в отдельном документе.

Уведомить о предстоящем сокращении профсоюз и службу занятости:

В письменной форме не позднее чем за два месяца до увольнения работодатель должен сообщить о сокращении численности или штата сотрудников профсоюз, а также службу занятости (ст. 82 ТК РФ, п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"). Если же решение о сокращении может привести к массовому увольнению, сделать это нужно не позднее чем за три месяца.

В уведомлении, направляемом в профсоюз, указываются Ф. И. О. подпадающих под сокращение работников, а также наименования их профессий, должностей или специальностей.

В обращении в службу занятости следует указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к каждому из сокращаемых работников и условия оплаты их труда.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.1.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.2. Стороны договорились, что:

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

- лица пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, до 23 лет – если, ребенок учится;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.2.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности работников или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.2.4. 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 или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за

ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- 5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- 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.
- 5.1.5. Администрации учреждения при составлении расписаний занятий избегает возникновения длительных перерывов – «окон». При невозможности оптимизации расписания по объективным обстоятельствам в случае суммарного перерыва между занятиями в течение недели более 3 учебных часов предусматривать компенсационные выплаты в размере не менее трети от оплаты учебного часа или предоставление отгулов в каникулярное время в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
- Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учителя вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- 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.
- 5.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.
- 5.1.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.1.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- 5.1.11. 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.

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и 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).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (согласно ст. 128 ТК РФ):

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных

дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.2.2. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни к отпуску (*при отсутствии премиальных выплат*) работникам:

- за качественную подготовку к ЕГЭ, ОГЭ (учителям русского языка и математики) – 3 дня;
- за качественную подготовку к ЕГЭ, ОГЭ (другие предметники) – 2 дня;
- за участие в городских, республиканских, всероссийских конкурсах (в выходные дни) за каждый день – 1 день;
- за проверку итоговых сочинений и работ по математике (пробники, ОГЭ) -1 день;
- за проверку олимпиадных работ во вне рабочего времени – 1 день;

- за выступление на семинарах различного уровня – 1 день;
- за подготовку призёра городской олимпиады по предметам, а также спартакиады 1 день
- за подготовку победителей олимпиад городского, призера республиканского уровня – 2 дня;
- за подготовку победителя НПК, олимпиады всероссийского уровня – 3 дня;
- за участие в конкурсе профессионального мастерства – 1 день;
- за победу в конкурсе профессионального мастерства городского уровня – 2 дня;
- за победу в конкурсе профессионального мастерства республиканского уровня – 3 дня;
- за участие в соревнованиях по волейболу – 1 день;
- за работу не освобождённого председателя – 3 дня;
- за ведение протоколов педсоветов – 3 дня;

5.2.3. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий работников, указанных в ст. 128 и ст. 263 ТК РФ) следующим категориям работников:

- имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения до 14 дней.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

5.2.4. Предоставлять работникам оплачиваемый отпуск:

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ)

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

5.2.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в

порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом учреждения. (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».)

- 5.2.6. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).
- 5.2.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные 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 перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.2.8. 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.

VI. Оплата и нормирование труда

- 6.1. Стороны исходят из того, что:
- 6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №6, действующим законодательством и системами оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.
- 6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.1.3. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме согласно ст. 136 ТК РФ. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.
- 6.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №6 и включает в себя:
- оплату труда исходя из должностных окладов (ставок заработной платы);
 - компенсирующие выплаты;
 - стимулирующие выплаты;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- 6.1.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении учёной 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.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) должностного оклада (ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.6. На учителей, 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.

6.1.7. Наполняемость классов, устанавливается в соответствии действующими законодательством и нормами СанПиН, является максимальной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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. Не допускается приостановление работы:

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) (ст.142 ТК РФ)

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

(часть четвертая введена Федеральным законом от 30.12.2015 N 434-ФЗ) (ст.142 ТК РФ)

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

(часть введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ) (ст.142 ТК РФ)

6.2.2. 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.

6.2.3. Предусматривать для работников, участвующих в забастовке, компенсационные выплаты в размере 100 % заработка. Для работников, выполняющих обязательный минимум работ – 100 % зарплаты (ст. 414 ТК РФ).

6.2.4. Решать вопрос о выделении финансовых средств на проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

- 6.2.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 6.2.6. Системы оплаты труда, формы материального и морального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда (учебная нагрузка) и другое устанавливается работодателями по согласованию с первичными профсоюзными организациями, президиумом городской организации профсоюза в соответствии с законодательством и закрепленными в кол договорах, соглашениях положениями (ст.333 ТК РФ, ст.11 п.3 Федерального закона 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профсоюзах»).

VII. Гарантии и компенсации

- 7.1. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.1.2. Для педагогических работников Учреждения сохраняет в соответствии с действующим законодательством право на льготный порядок обеспечения жилыми помещениями и возможность выделения жилищного займа на приобретение или строительство жилья при условии выделения средств на эти цели из бюджета Удмуртской Республики.
- 7.1.3. Ходатайствует о выделении в первоочередном порядке места в муниципальных общежитиях для проживания работников Учреждения.
- 7.1.4. Предусматривает меры материального поощрения для победителей городских конкурсов «Учитель года».
- 7.1.5. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
- 7.1.6. На основании Положения об оплате труда обеспечивает выплаты по оказанию материальной помощи.
- 7.1.7. Ходатайствует перед Управлением образования о предоставлении работникам Учреждения, имеющим детей школьного возраста, льготный режим получения путевок в детские оздоровительные лагеря при наличии ходатайства профсоюза.
- 7.1.8. При организации отдыха детей в каникулярный период по согласованию с городской профсоюзной организацией выделяет квоту для обеспечения отдыха детей — работников Учреждения, освобожденных работников Профсоюза.

VIII. Охрана труда и здоровья

- 8.1. Работодатель обязуется:
- 8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 8.1.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда за счёт средств федерального, местного бюджетов, также внебюджетных источников – 10% (ст. 226 ТК РФ).
- 8.1.3. Провести в учреждении и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.1.4. На паритетной с Профсоюзом основе образовать комиссию, выбрать уполномоченных по охране труда; создать систему охраны труда, определить должностные обязанности лиц, ответственных за безопасные условия труда, осуществлять контроль деятельности руководителей Учреждения по соблюдению этих условий, добиваться снижения заболеваемости работников.
- 8.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 8.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессии и должностей.
- 8.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. 3 ст. 221 ТК РФ).
- 8.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.1.10. 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).
- 8.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.1.12. 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.
- 8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

- 8.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.
- 8.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников Министерства образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников Учреждения, а также прививок работникам, которым они необходимы по роду служебной деятельности в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.1.19. Обеспечивать перечисление средств на обязательное медицинское страхование и на проведение обязательных медицинских осмотров работников Учреждения.
- 8.1.20. Оборудовать комнату для отдыха работников Учреждения.
- 8.1.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.1.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 8.1.23. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

- 9.1. Стороны договорились о том, что:
 - 9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
 - 9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
 - 9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
 - 9.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения

оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.7. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% оклада заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.8. Совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.1.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.10. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.1.11. Работодатель не препятствует Профсоюзу в ознакомлении со всеми нормативными актами и распорядительными документами, письмами, рекомендациями и приказами, затрагивающими трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников отрасли, принимаемыми на уровне Учреждения, Управления (ФЗ-10 «О профсоюзах» ст. 11, п.3)

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

9.1.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (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 работников с ненормированным рабочим днем (ст.101ТКРФ);
- 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 листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной 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);
- применение и 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.

9.1.14. Администрации Учреждения в установленном порядке обеспечивать ежемесячно и бесплатно действующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в размерах, предусмотренных Уставом профсоюза (п.3 ст. 28 ФЗ-10 «О профсоюзах»).

Не члены профсоюза, по их заявлению, могут перечислять 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации в целях реализации настоящего Соглашения (приложения №2), коллективного договора (ст. 377 ТК РФ).

9.1.15. В соответствии с разделом 6 Соглашения МНО УР и Рескома профсоюза работников народного образования и науки руководителям образовательных учреждений:

- предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором свободное от работы время, с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом;
- не препятствовать участию представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

9.1.16. В Учреждении в рабочее время могут проводиться следующие мероприятия, в которых участвуют члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с

Администрацией Учреждения комиссиях в интересах коллектива на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором:

- переговоры между профсоюзом и администрацией по подготовке заключения кол договоров и соглашений, подведение их итогов, по коллективным трудовым спорам;
- конференции, пленумы, заседания президиумов городской организации профсоюза, совещания председателей профкомов и профорганизаторов;
- □ учеба, семинары в системе обучения профактива.

За время участия в перечисленных мероприятиях за членами профсоюза сохраняется средняя заработная плата (пп. 5-6 ст.25 ФЗ-10 «О профсоюзах», ст. 374 ТК РФ).

9.1.17. В соответствии с действующим законодательством: председатели профкомов и их заместители, не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Администрации Учреждения без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного, профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе Администрации Учреждения с руководителем (председателем) профкома и его заместителями в течение двух лет после срока их выборных полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, то есть с предварительного согласия вышестоящего профоргана – городской (районной) организации профсоюза (ст. 376 ТК РФ, пп. 1-3 ст. 25 ФЗ-10 «О профсоюзах»).

Х. Обязательства профкома

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, осуществлять защиту их законных прав и интересов, в т.ч., в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.1.2. Участвовать в разработке программ и нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профзаболеваний и экологической безопасности, защищая права и интересы членов профсоюза, участвовать через первичные профсоюзные организации в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), добиваться возмещения вреда, причиненного здоровью на работе; осуществлять профсоюзный контроль по этим вопросам; проводить обучение руководителей и профактива (п. 2 ст. 20 ФЗ-10 «О профсоюзах»).

10.1.3. Осуществлять независимый профсоюзный контроль соблюдения руководителями Учреждения законодательства о труде, в том числе, по вопросам: трудового договора (контракта) (расторжение с согласия профкома), рабочего времени и отдыха, оплаты труда, сроков выдачи зарплаты и отпускных.

- 10.1.4. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.1.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.1.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременности назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.1.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.1.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.
- 10.1.10. Осуществлять общественный контроль своевременности и полноты перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.1.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.1.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.1.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №6 имени А.Н. Сабурова
- 10.1.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

- 11.1. Стороны договорились, что:
 - 11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.1.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников, проводимом 1 раз в месяц.
 - 11.1.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности

для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

- 11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания или с даты, указанной в договоре (ст. 43 ТК РФ).
- 11.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия данного договора, т.е. июль 2021 г.
- 11.1.9. За неисполнение коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.