

1. **Общие положения**
   1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее-стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа№2 г. Сольцы».
   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 общеобразовательного учреждения (далее- учреждение) 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, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
   3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель в лице его представителя - директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Сольцы» Алексеевой Татьяны Николаевны; работники учреждения в лице их представителей – председателя Общего собрания трудового коллектива- Васильевой Татьяны Дмитриевны и председателя профсоюзного комитета Лаврентьевой Ирины Николаевны. Работники , представленные первичной профсоюзной организацией Российского профессионального союза работников в лице ее выборного органа –Профсоюзного комитета ( именуемого далее «Профсоюз»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Общего собрания трудового коллектива и профсоюзного комитета :

-правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников;

- соглашение по охране труда;

- должностная инструкция педагогических работников школы;

- положение о выплатах;

- положение о стимулировании особых достижений в профессиональной деятельности педагогических работников.

**II. Трудовой договор**

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, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором*.*

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работникоми один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок и определенный срок, не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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 содержатся 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, которое заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5.Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. 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 данное учреждениеявляется местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год,как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподаванияпредметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее наследующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количествачасов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7.Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимоосновной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникамдругих образовательных учреждений и работникам предприятий,учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, еслиучителя, для которых данное образовательное учреждение является местомосновной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менеечем 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 учителя 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 классов;

- 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, карантином и в других случаях);
* восстановления на работе учителя, 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.В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленныхобстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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 производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение**

**квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

* 1. .Работодатель с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива 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:  
Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.5. 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.

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Общее собрание трудового коллектива в письменной

форме о сокращении численности и 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.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, новое штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной

квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1.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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.3.3.Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнениясохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможностьпользоваться на правах работников учреждения услугами культурных,медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольныхучреждений.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локально-нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебнымрасписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, планами работы, согласованными с Общим собранием трудового коллектива.

5.2. Для педагогических работников учреждения   
устанавливается продолжительность рабочего времени определенная  
приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработанной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Конкретная продолжительность режима рабочего временипедагогических и иных работников организации определена приказом Минобрнауки от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» 5.3. 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. (Ст. 93 ч.1 ТК РФ)

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

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

5.5 Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдение продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаемым руководителем образовательного учреждения по согласованию с Общим собранием трудового коллектива и профсоюзным комитетом.

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.

5.6.В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только 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 трех лет.

5.7. 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.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установленсуммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом Общего собрания трудового коллектива 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).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск  
работникам:

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в  
котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным  
рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска  
работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее  
трех календарных дней).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.9.2 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам  
работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с  
сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1календарный день;

- рождения ребенка – 1календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3календарных дня;

- бракосочетания работника – 3календарных дня;

- похорон близких родственников – 3календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня;

- председателю Общего собрания трудового коллектива - 2 календарных дня;

- проводы детей на военную службу – 1 день,

- родителям детей выпускников 9,11 классов -1 день.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.9.3.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через  
каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск  
сроком до одного года в порядке, установленном законодательством (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

5.10. 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).

5.11. 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.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Сольцы».

6.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения (за исключением руководителя ОУ, заместителя руководителя) (далее - работники учреждения) формируются из базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Новгородской области», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

6.3. При применении повышающих коэффициентов к минимальному окладу образуется новый оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному окладу по двум или нескольким основаниям, для определения оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

6.4.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме или перечислением на индивидуальные банковские карточные счетане реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно 10 и 25 числа каждого месяца.

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

6.5. Заработная плата работников ОУ (за исключением руководителя ОУ, заместителя руководителя) (далее - работники учреждения) состоит из: должностного оклада; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

6.6.Выплата за работу в ночное время производится работникам  
учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время  
с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (ст. 152 ТК РФ).

6.7. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть от оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени(ст. 153 ТК РФ).

6.8. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Компенсационные выплаты производятся в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников школы.

6.9.Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как в  
абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному  
окладу.

6.10. Работникам учреждения устанавливаются выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулировании особых достижений в профессиональной деятельности МАОУ СОШ № 2 г. Сольцы. Размеры стимулирующих выплат выплачиваются в пределахсформировавшегося фонда оплаты труда по учреждению и устанавливаются в зависимости от качества, продуктивности и результативности работы. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться в процентном отношении к минимальному окладу.

6.11. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

6.11. 1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к  
ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие  
коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:за наличие высшего профессионального образования - 0,10;0,10

за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на - 0,20;

дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)

за психолого-педагогическое сопровождение детей, - 0,20;

воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1. квалификационный уровень - 0,55;
2. квалификационный уровень - 0,50;
3. квалификационный уровень - 0,46;
4. квалификационный уровень - 0,43.

6.11.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к  
ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры,  
искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых  
должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются  
повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) - 0,20;

образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) \*

за работу в специальных (коррекционных) - 0,15;

образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития\*

6.11.3 Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к  
ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей  
структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты  
к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40;

за первую квалификационную категорию - 0,30.

6.11.4. Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ  
должностей педагогических работников, должностей руководителей  
структурных подразделений, должностей работников высшего и  
дополнительного профессионального образования, устанавливаются  
повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой  
должности:

за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», - 0,1

за ученые степени: кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени;

6.11.5 Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего профессионального образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

* начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;
* при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

- при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю  
педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

6.12. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

**VII. Гарантии и компенсации**

7. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

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

2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю образовательной организации , которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

Оказывать материальную помощь при рождении ребенка, при погребении близкого родственника, в юбилейные даты.

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2.Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами.

7.3. Организует в учреждении общественное питание (столовая).

7.4. Закрепляет наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении. Предусматривает установление доплат и надбавок за работу с ними.

7.5. При отсутствии в учебной четверти листа временной нетрудоспособности работнику предоставляется 1 день отдыха, всего 4 дня в учебном году в каникулярное время с сохранением заработной платы.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

8.Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые  
и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности  
труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение  
профессиональных заболеваний работников (ст. 221ТК РФ).

8.2.Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по  
ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в  
порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Общего  
собрания трудового коллектива.

8.3.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.

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

Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.6.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. 216.1ТК РФ).

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

8.8.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.

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

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

8.9.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой  
на паритетной основе должны входить представители Общего собрания трудового коллектива и профсоюзного комитета учреждения.

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

Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.10.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных

предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.11 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 185.1 ТК)

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1ТК, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.12. Организовать и провести мероприятия по внедрению комплекса ГТО.

8.13. Содействовать созданию и развитию физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физкультурой и спортом по месту работы.

**IX. Обязательства председателя Общего собрания трудового коллектива и председателя профсоюзного комитета учреждения**

9. Стороны договорились, что председатель Общего собрания трудового коллектива и председатель профсоюзного комитета учреждения:

9.1.Содействуют улучшению морально-психологического климата в  
коллективе.

9.2.Контролируют выполнение правил внутреннего трудового  
распорядка, соблюдение трудовой дисциплины, выполнение правил техники  
безопасности и охраны труда членами трудового коллектива.

9.3. Включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальных условий труда, охране труда и других.

9.4.Осуществляю контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.5.Все вопросы по толкованию и реализации положений  
коллективного договора решать совместно с работодателем путем  
переговоров.

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

9.7.Осуществляют контроль правильности ведения и хранения  
трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей,  
в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам  
аттестации работников.

**X.Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

10.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

10.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, , спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

10.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

* учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

10.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

*- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);*

* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

* сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
* *распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);*

10.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

* сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

10.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**XI. Контроль выполнения коллективного договора**.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2.Работодатель совместно с председателем Общего собрания  
трудового коллектива разрабатывают план мероприятий по выполнению  
настоящего коллективного договора.

11.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по  
выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о  
результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4.Рассматривают в 14-дневный срок все возникающие в период

действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением

11.5 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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств  
коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут  
ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

* 1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор школы:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Н. Алексеева | Председатель общего собрания трудового коллектива  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Д. Васильева |
| 175040, Новгородская область, г. Сольцы, Советский проспект, д.7 | Председатель профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.Н. Лаврентьева |
| тел: 8(81655) 31-950, 31-945 |  |
|  |  |

