

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 6 с кадетскими классами» (МБОУ СШ № 6)**

ОГРН 1025201988855, ИНН 5250026811, КПП 525001001

Юридический адрес:

607650, РФ, Нижегородская область, г. Кстово, ул. Чванова, д. 15

Коллективный договор

на период
2020-2023 г.


Со стороны работодателя

Директор

Муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя школа
№ 6 с кадетскими классами»

Со стороны работников

Председатель
Совета работников
Муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя
школа № 6 с кадетскими
классами»

Е.В.Ващанова

 Е.В.Ващанова

Т.К.Кузьмина
 Т.К.Кузьмина

Зарегистрирован

Министерство социальной политики
 Нижегородской области
 ЗАРЕГИСТРИРОВАН
 Дата 18.05.2020 г. № 539/0-10
Саминина А.М.
 (подпись) (ФИО)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 6 с кадетскими классами».

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законодательством Нижегородской области являются: работодатель *Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 6 с кадетскими классами» (МБОУ СШ № 6)*, представленный в лице *директора Вацановой Галины Викторовны*, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники *МБОУ СШ № 6*, представленные полномочным представителем работников в лице *Кузьминой Татьяны Константиновны*, действующим на основании протокола общего собрания работников (*Протокол № 2 от 10.03.2020 г.*), именуемые далее «Работники».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов Работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и полномочного представителя – Совета работников);
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам: форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работникам; улучшения условий и охраны труда работников; выплат пособий и компенсаций; организации оздоровления работников; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и Совет работников выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.8. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, зарегистрированного в Роструде 22.12.2017 г. (рег.№ 28/18-20)

1.9. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор по взаимному согласию сторон, оформляются в порядке, установленном ТК РФ и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые

договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников, по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации, организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБОУ СШ № 6 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности МБОУ СШ № 6 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации МБОУ СШ № 6 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законе порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников, по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.16. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.17. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.18. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.19. Локальные нормативные акты МБОУ СШ № 6, содержащие нормы трудового права, являющиеся Приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Советом работников.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) с Советом работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);
- Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №6 с кадетскими классами» (с Приложениями); (Приложение 2)
- соглашение по охране труда работников МБОУ СШ № 6 (Приложение 3).

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через Совет работников:

- учет мнения Совета работников (по вопросам согласования);
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о совершенствовании работы учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.21. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.23. Настоящий коллективный договор по соглашению сторон вступает в силу с 10 марта 2020 года и действует по 10 марта 2023 года включительно.

2. Трудовые отношения

Трудовые отношения между Работодателем и Работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 11 ТК РФ.

При приеме на работу Работодатель обязуется:

2.1. знакомить Работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.2. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, приложении 2 приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755, Минпросвещения РФ от 13.05.2019 N 234.)

2.3. Заключать трудовой договор с Работником как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Считать трудовой договор, не оформленный в письменной форме, заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя и оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.5. Устанавливать объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника с учетом количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Советом работников. Изменять объем учебной нагрузки, установленной на учебный год, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Изменять объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану, сокращения количества классов;
- замещения временно отсутствующего Работника;
- временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ);
- восстановления на работе педагогического Работника, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу лица, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или по окончании этого отпуска.

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

2.7. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год учителям и другим

Работникам, ведущим преподавательскую работу, помимо основной работы, с учетом мнения Совета работников.

2.8. Изменять условия Трудового договора в части установления учебной нагрузки педагогических Работников о предполагаемой учебной нагрузке на новый учебный год с учетом мнения Совета работников не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года.

2.9. Предлагать высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических Работников учебную нагрузку прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме, менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.10. Предоставлять Работнику право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя в соответствии с главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.11. Изменять условия трудового договора только по взаимному соглашению Работодателя и Работника в письменном виде.

2.12. Изменения условий трудового договора производить путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора

2.13. 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 при включении в трудовой договор дополнительных условий.

2.14. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.15. Допускать перевод на другую работу Работника без его согласия лишь в случаях, предусмотренных статьями 72.1, 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. В случае заключения трудового договора с Работником на условиях испытания в целях проверки его соответствия поручаемой работе руководствоваться ст.70 Трудового кодекса РФ:.

- не превышать срок испытания трех месяцев; не более шести месяцев - для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей
- не устанавливать испытания при приеме на работу для
 - лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
 - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
 - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
- расторгать трудовой договор с Работником при неудовлетворительном результате испытания до истечения срока испытания, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого

работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.17. Предоставлять преподавательскую работу 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) только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.18. При установлении учебной нагрузки на очередной учебный год, устанавливая учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на общих основаниях, с последующей передачей другим учителям до выхода работника из отпуска.

2.19. Сообщать Совету работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, при массовых увольнениях Работников — соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней.

2.20. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические Работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.21. Обеспечить Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.22. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником по инициативе Работодателя производить только с учетом мнения Совета работников.

2.23. С учетом мнения Совета работников определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.24. Направлять педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.25. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность (кроме Нижнего

Новгорода), оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.26. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем.

2.27. Содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.28. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием Совета работников МБОУ СШ № 6.

2.29. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.30. Совет работников обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ СШ № 6 определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованных с Советом работников.

3.2. В соответствии со статьей 333 ТК РФ для педагогических Работников МБОУ СШ № 6 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.3. Для административно-управленческого, административно-хозяйственного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов. Общим выходным днем считать воскресенье.

3.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников с учетом особенностей труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г.); приказом Министерства образования и науки РФ от

11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; Постановлением Минтруда России от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, фармацевтических работников и работников культуры».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических Работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом Работника.

3.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд

3.6. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией.

3.7. Педагогические Работники привлекаются к дежурству по МБОУ СШ № 6 не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.8. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим и климатическим и другим основаниям являются для всего персонала МБОУ СШ № 6 рабочим временем. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Советом работников.

3.9. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий административно-управленческий, административно-хозяйственный персонал продолжают трудовую деятельность в соответствии с должностными обязанностями, определенными трудовым договором.

3.7. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

- Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Совета работников.
- К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, другие категории работников в соответствии со ст. 99 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Совета работников.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращать на 1 час, это правило применять и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.10. Привлечение Работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60,97 и 99 ТК РФ.

3.11. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СШ № 6 (Приложение 1).

3.12. В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.334, 122) педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.13. В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым Работодателем с учетом мнения Совета работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Отпуск педагогическим Работникам предоставляется в период летних каникул обучающихся.

О начале отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.14. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производятся с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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.

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

3.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

3.17. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в

следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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 (ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (128 ТК РФ);
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

3.18.Педагогическим Работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ)

3.19. Совет работников обязуется:

3.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.19.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.19.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились о том, что

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда Работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения об оплате труда работников МБОУ СШ № 6» (Приложение №2), по согласованию с Советом работников.

4.2. При формировании штатного расписания и установлении наименований профессий и должностей Работников применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

4.3. Минимальный размер заработной платы Работников МБОУ СШ № 6 устанавливается

не ниже размера, определенного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

- 4.4. Заработная плата отдельного Работника МБОУ СШ № 6 максимальным размером не ограничивается.
- 4.5. Средняя заработная плата руководителя организации не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в 3 раза.
- 4.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 18-е число текущего месяца и 3-е число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.8. Заработная плата Работника перечисляется путем зачисления денежных средств на лицевые счета сотрудников через филиалы кредитных организаций.
- 4.9. За три дня до выплаты заработной платы Работодатель обязуется выдавать Работнику расчетный лист с указанием составных частей заработной платы за соответствующий период: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 4.10. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Совета работников.
- 4.11. Размер заработной платы Работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием и включает в себя:
 - ставки заработной платы (должностные оклады);
 - компенсационные выплаты;
 - стимулирующие выплаты;
 - иные выплаты (доплаты).
- 4.12. Работникам, проходящим обучение, профессиональную переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.
- 4.13. Оплата за работу в выходной или праздничный нерабочий день производится в двойном размере.
- 4.14. Период отмены учебных занятий обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем работников МБОУ СШ № 6 с сохранением и выплатой заработной платы в установленном порядке.
- 4.15. Работникам МБОУ СШ № 6 выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные действующим Положением об оплате труда работников МБОУ СШ № 6, согласованным с Советом работников. Виды и размеры доплат и надбавок определены Приложениями № 1,2,5, к Положению об оплате труда работников МБОУ СШ № 6 (Приложение №2).
- 4.16. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится с учетом показателей результативности труда деятельности работника. Критерии, показатели выплат указаны в Приложении № 5 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» Положения об оплате труда работников МБОУ СШ № 6.
- 4.17. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.18. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление

страховых взносов в государственный фонд страхования и информирует застрахованных лиц об их уплате.

5. Труд и занятость. Развитие персонала

Стороны договорились о том, что

- 5.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для личностного роста, достижения качества образования Работников Работодатель обязуется:
 - укреплять материально-техническую базу и учебно-методический комплекс МБОУ СШ № 6;
 - создавать условия для профессионального роста Работников путем создания условий для повышения квалификации, профессиональной переподготовки на основе совместного планирования мероприятий с Советом работников МБОУ СШ № 6;
 - предоставлять Работникам возможность повышения своей квалификации за счет средств МБОУ СШ № 6 с периодичностью не реже, чем 1 раз в 3 года.
 - разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста, через предоставление им возможности повышения квалификации за счет средств МБОУ СШ № 6 с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с современными требованиями и потребностью МБОУ СШ № 6.
- 5.2. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, с участием Совета работников.
- 5.3. Представлять заблаговременно, не менее, чем за три месяца, Совету работников проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 5.4. Не допускать при сокращении численности или штата увольнение двух Работников из одной семьи одновременно.
- 5.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, следующим Работникам:
 - лицам предпенсионного возраста (за пять лет до наступления пенсионного возраста);
 - лицам, проработавшие на предприятии свыше 25 лет;
 - одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14-летнего возраста;
 - бывшим воспитанникам детских домов в возрасте до 30 лет;
- 5.6. Предупреждать Работников персонально, под расписку, не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата.
- 5.7. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 5.8. Не допускать расторжения трудового договора без принятия указанных выше мер.
- 5.9. Организовывать для Работников с целью обмена опытом сетевое взаимодействие с образовательными организациями города и района, учреждениями дополнительного образования.

6. Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились о том, чтобы:

- 6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

- 6.2. Осуществлять через комиссию по охране труда проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда и информировать Работников о результатах указанных проверок.
- 6.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы Комиссии по охране труда.
- 6.4. Осуществлять меры по обновлению содержания кабинета и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и просвещению вопросов охраны труда.
- 6.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями по охране труда Работников и вырабатывать меры по их улучшению.
- 6.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Совета Работников, Комиссии по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда (Приложение №3) с информацией Работников о результатах.
- 6.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области об охране труда обязуется:
 - Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.
 - Обеспечить бесперебойную работу наружного и внутреннего видеонаблюдения.
 - Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
 - Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
 - Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников не реже 1 раза в три года.
 - Обеспечивать проверку знаний Работников МБОУ СШ №6 по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (с изменениями и дополнениями)
 - Обеспечить рабочие места работников необходимыми инструкциями, Правилами, рекомендациями по охране труда.
 - Пересматривать 1 раз в 5 лет (по необходимости чаще) инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с Советом работников.
 - Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с федеральным законом РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
 - Предоставлять работникам информацию о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, предусмотренных действующим законодательством.
 - Обеспечивать Работников хозяйственного персонала сертифицированной спецодеждой в соответствии с установленными нормами.

- Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников за счет МБОУ СШ № 6 с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
- Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- Обеспечивать обучение педагогических Работников навыкам оказания первой помощи через лицензированные образовательные организации по вопросам охраны труда.
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Обеспечивать обязательное социальное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- Создать на паритетной основе совместно с Советом работников МБОУ СШ № 6 комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБОУ СШ № 6. В случае выявления ими нарушения прав Работников на обеспечение безопасных условий труда принимать меры к их устранению.
- Сохранить 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).

6.2. Гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3 Способствовать формированию культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействию наркомании, алкоголизму, токсикомании. Организовывать и обеспечивать проведение мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников, в том числе эмоционального, и создание комфортной атмосферы в коллективе.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения нормативных требований по охране труда не по вине Работника предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности, либо производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5 Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МБОУ СШ №6 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 7 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.

7.2. Работодатель обязуется:

- 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.
- Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- Производить оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2018-2020 годы, зарегистрированным в Роструде 22.12.2017 г. (рег.№ 28/18-20), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- В целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.
- В случае истечения у педагогического Работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.
- В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
- Выплачивать педагогическим Работникам, в том числе руководящим Работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную

компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

- Оказывать содействие Работникам, имеющим детей дошкольного возраста предоставлении места в дошкольных учреждениях
- 7.3. Оказывать Работникам по согласованию с Советом Работников разовую материальную помощь в следующих случаях:
- в связи со смертью близкого родственника;
 - в связи с длительной болезнью Работника;
 - в связи с другими особыми обстоятельствами.
- 7.4. Выплачивать ежемесячную компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет, в размере, установленном действующим законодательством.
- 7.5. Создавать условия для занятий Работниками спортом: *занятия в спортивном зале, тренажерном зале на стадионе, танцклассе МБОУ СШ № 6.*
- 7.6. Предоставлять Работникам возможность приема пищи в школьной столовой в специально отведенном месте для персонала МБОУ СШ № 6.

8. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 8.2. Заключить договор с медицинским учреждением по проведению медицинских осмотров работников.
- 8.3. Обеспечить работу школьного медицинского кабинета через необходимое оснащение, приобретение медикаментов.

9. Гарантии деятельности Совета работников

- 9.1. Работодатель и Совет работников строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации
- 9.2. Работодатель содействует деятельности Совета работников в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников и признает, что Совет Работников является полномочным представителем работников коллектива МБОУ СШ № 6 по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - содействия их занятости;
 - ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
 - соблюдения законодательства о труде;
 - участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 9.3. В целях создания условий для успешной деятельности Совета работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором **Работодатель обязуется:**
- учитывать мнение Совета работников при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБОУ СШ № 6, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
 - Соблюдать права Совета работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

- Не препятствовать представителям Совета работников в посещении рабочих мест для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.
 - Безвозмездно предоставлять Совету работников помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
 - Предоставлять Совету работников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.
 - Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Совета работников, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Совету работников.
 - Привлекать представителей Совета работников для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 9.4. Взаимодействие Работодателя с Советом работников организации осуществляется на основе:
- учета мотивированного мнения Совета работников, 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 Советом работников после проведения взаимных консультаций.
- 9.5. С учетом мнения Совета работников производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда (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);
 - 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 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).
- 9.6. С учетом мотивированного мнения Совета работников производится расторжение трудового договора с работниками 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 МБОУ СШ №6, (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).
- 9.7. По согласованию с Советом работников производится:
- представление к присвоению Почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
 - распределение и использование экономии заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ);
- 9.8. С предварительного согласия Совета работников организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора в отношении работников, являющихся членами Совета работников (статья 192, 193 ТК РФ);
 - временный перевод работников, являющихся членами Совета работников, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72 ТК РФ;
 - увольнение по инициативе Работодателя члена Совета работников, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 9.9. Члены Совета работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, не могут быть без предварительного согласия Совета работников 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).
- 9.10. Члены Совета работников организации включаются в состав Комиссий МБОУ СШ №6: по тарификации, аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке рабочих мест, охране труда, экспертной комиссии по стимулированию.
- 9.11. Работодатель ставит Совет работников в известность и согласует проекты, планы перспективного и текущего развития МБОУ СШ № 6.

10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

Стороны пришли к соглашению о том, что

- 10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями (ст.51 ТК РФ).
- 10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.
- 10.3. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.
- 10.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия

принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

10.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению Коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.6. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

11. Заключительные положения

Стороны пришли к соглашению о том, что

11.1. В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности 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.

11.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.5. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

11.6. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.7. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 рабочих дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации)

