

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БЕКТЫШЕВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ПЕРЕСЛАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

От Работодателя:

Директор школы



От Работников:

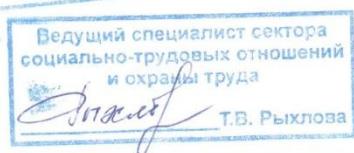
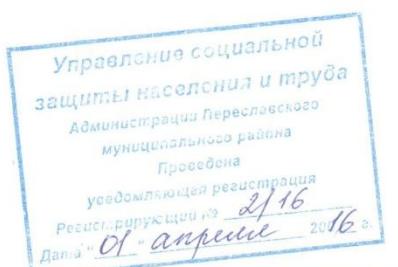
Председатель профкома школы

Редченко ВИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015- 2018 год

Утвержден на общем
собрании работников школы
протокол от 30.06.2015 № 2



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники МОУ Бектышевской ООШ в лице председателя профсоюзного комитета Редченко Веры Ивановны

и работодатель в лице директора школы Скрипова Павла Васильевича

1.3. Коллективный договор вступает в силу с « 01 » 07 2015 г. и действует по 30.06.2018 г.).

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.5. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок 1 год.

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

1.6. Индивидуальные трудовые договоры в организации не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями коллективного договора.

1.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями работодателя и профкома с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.10. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организаций.

1.11. Представления **профсоюзного комитета** (органа общественной самодеятельности) о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его

представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 -х рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях; предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;
- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с профсоюзным комитетом.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.7. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза осуществляется Работодателем:

- с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ);

Для принятия решения работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для высвобождения работника.

2.8. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-месячного предупредительного срока 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право явления на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также:

Женщины, имеющие детей до 14 лет, инвалиды,

2.10. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

При прекращении трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, Работодатель выплачивает 3-недельное выходное пособие.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом

3.2. Применение сверхурочных работ допускается только при производственной необходимости и разрешения профсоюзного комитета (не более 120 часов в год).

3.3. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников:

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Продолжительность рабочей недели для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36 часов в неделю, при этом оплата производится за полную рабочую неделю 40 часов.

3.5. В выходные и праздничные дни на предприятии вводится дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. К дежурствам привлекаются работники по списку, утвержденному работодателем с учетом мнения профкома.

3.6. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

3.7. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения профкома и доводится до сведения всех работников.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам школы 56 календарных дней, педагогическим работникам дошкольной группы 42 календарных дня.

3.9. Дополнительные отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами.

Перечень работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда, согласовывается с профкомом и является приложением к настоящему коллективному договору.

3.10. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

3.11. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Российской Федерации; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации; а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Перечень работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с ненормированным рабочим днем, согласовывается с профкомом и является приложением к настоящему коллективному договору.

3.12. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака или смерти члена семьи продолжительностью 3 календарных дня.

3.13. Предоставлять право работникам организаций на разделение трудового отпуска на части с учетом его использования в течение года по заявлению работника в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

4. Оплата труда

4.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) в организации устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора ЯО, Правительства ЯО.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие виды поощрительных выплат.

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

Разряды оплаты труда работников в соответствии с ЕТС определяются по результатам аттестации.

Основными критериями при проведении аттестации служат: квалификация работника; результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям медицинских, педагогических, социальных работников.

Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

4.3. Определение размеров доплат, надбавок и премий порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников (приложение к коллективному договору),

согласованным с Профкомом (ст. 372 ТК РФ).

4.4. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе установить доплаты работникам в следующих размерах.

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - по соглашению сторон, но не менее 25 % оклада по совмещаемой должности;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) - не менее 100 % оклада по совмещаемой должности.

4.5. При отклонении от нормальных условий труда Работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы;

- за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

4.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.8. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.9. Заработка плата в организации выплачивается не

реже чем 2 раза в месяц: 14 и 29 числа каждого месяца.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки 1 раз в месяц.

4.10. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

4.12. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), **по согласованию с Профкомом (ст. 8 ТК РФ).**

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

4.13. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

- Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

- Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

- Принять меры по реализации Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда План мероприятий разрабатывается в соответствии Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 № 181 "Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков»

Использовать на эти цели дополнительные средства (до 10 процентов) сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выделяемых Фондом социального страхования Российской Федерации в установленном порядке.

- Обеспечить приоритетность финансирования Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда .

- Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей устанавливает Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29.

- Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности (Приложение № 3) за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинским заключением.

(Основание: Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 213. Утвержден 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ч. 1, ст.3);

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N 302-н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых

проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)". Данный Приказ (приложения N N 1, 2, 3) определяет порядок проведения ПМО, перечень вредных факторов производственной среды и перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), которыми следует руководствоваться при планировании ПМО. Порядок проведения ПМО определяет также кратность проведения осмотров.

- Обеспечить работников:

в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290-н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства за счет средств организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки, химчистки и ремонта, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г.

N 1122н

"Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

- Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда в структурных подразделениях

- Утвердить с учетом мнения профкома локальные нормативные акты организации на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

а) Перечень профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение

б) Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за условия труда

в) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск

г) Перечень профессий и должностей, дающих право на сокращенный рабочий день

- Обеспечить обязательное государственное социальное страхование от нечастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, а также устанавливать при наличии финансовых возможностей локальным нормативным актом организации дополнительные выплаты работникам, пострадавшим в результате несчастного случая или профессионального заболевания, а также семьям погибших на производстве, возмещать необходимые расходы, связанные с организацией похорон с указанием конкретных сумм.

- Обеспечить совместно профкомом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

В этих целях работодатель создает и укрепляет службу охраны труда создает на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда*, обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза, уполномоченного по охране труда**) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда

в организации и структурных подразделениях, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

* Работа комитета (комиссии) по охране труда проводится по Положению о комитете (комиссии) по охране труда организации разработанного в соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006г. № 413.

** Работа уполномоченного по охране труда проводится по Положению об уполномоченном (доверенном лице) по охране труда, разработанного в соответствии с Рекомендациями Минтруда России утвержденными постановлением Минтруда РФ от 8 апреля 1994 года № 30.

5.2. Профсоюзный Комитет, комиссия по охране труда

- Оказывают содействие работодателю в организации работы по охране труда.
- Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

- Организуют целях усиления взаимодействия по защите трудовых прав работников с органами Федеральной инспекции труда и другими органами государственного надзора и контроля «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда».

- Осуществляют защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах

5.3. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

- Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

- Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

- Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

С учетом специфики организации в раздел «Условия, охраны труда и экологическая безопасность» коллективного договора и другие разделы могут вноситься и другие конкретные мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, такие как:

Работодатель обязуется:

- Обеспечить питьевой режим работников.
- Проводить смотр по охране труда среди структурных подразделений.

- Обеспечить регулярные инструментальные замеры опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.
- Не применять труд женщин на работах, предусмотренных «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162 и др.

6. Гарантии и компенсации работникам

Работодатель:

6.1 . Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взнос) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.12. Управление средствами на социальное страхование Работодатель осуществляет с участием профсоюзного комитета.

6.13. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на 3-дневный оплачиваемый отпуск, предоставляемый в связи:

- со свадьбой самого работника;
- со смертью близких родственников (указать каких);
- с рождением ребенка (отцу).

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель предоставляет бесплатно выборному профсоюзному органу для работы помещение с телефоном, необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, охраной.

7.2. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) а также освобождает работников (делегатов) на время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

7.3. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; по другим основаниям ст. 81 ТК РФ - с учетом его мнения.

7.5. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются Работодателем.

7.6. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

7.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.8. Профком обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;
- активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Постоянный контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.2. Стороны установили следующий порядок отчетности о выполнении настоящего коллективного договора:

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения организации не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания Работников;

- на общем собрании (конференции) работников Работодатель и Профком докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;

- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

8.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

8.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет до 30.06.2018 года. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

9.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

9.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

9.3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду

Директор школы
П.В.Скрипцов
«30» июня 2015 г.



Председатель профкома школы
В.И.Редченко

«30» 06 2015

Прошито и пронумеровано
10/гсз/м/ листо

Директор школы

ПВ Скрипков

