

Директор


МБОУ Майорской СОШ


Т.Н.Безуглова



Председатель ПК

МБОУ Майорской СОШ


Л.Е.Рязанова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и работниками муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Майорской средней
общеобразовательной школы
на 2015 – 2018 год

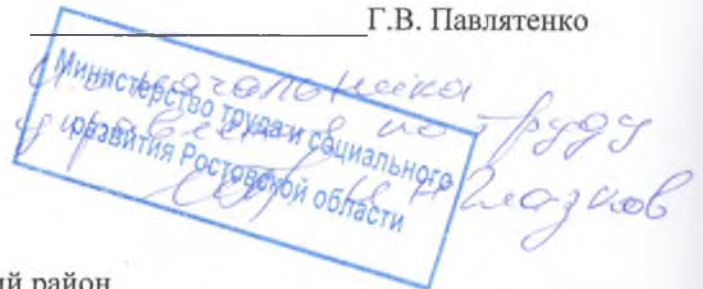
Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 1580/15-767 от

22.07.2015

Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко



Орловский район
х. Майорский
2015 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании», на основании Постановления Администрации Орловского района № 53 от 04.02.2013 года «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Орловского района», Уставом школы.

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель *муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Майорская средняя общеобразовательная школа* в лице директора школы Безугловой Татьяны Николаевны, именуемый далее «Работодатель» и работниками учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета.

Предметом настоящего договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального и жилищного обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трёх лет.

Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

1. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Основные задачи – обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы школы, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутришкольного инспектирования, коррекционного педагогического воздействия на обучающихся с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников. В целях выполнения поставленных задач.

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК):

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ростовской области, коллективным договором. (ст.8 ТК)
- вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;
- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка. Устав школы, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- обязательно знакомить вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами;

- обеспечивать занятость работников; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами.

Профсоюзный комитет обязуется (ст.370 ТК):

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов трудового коллектива, в т.ч. при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и учащихся;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания школы к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- постоянно информировать членов профсоюзного комитета о событиях коллективной жизни;

- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.

Работники обязуются (ст.21ТК):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу школы;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

II. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ОРГАНА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Стороны обязуются:

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическими вопросами работников школы по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязуется:

- учитывать мнение трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- представлять информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждать вопросы о работе школы, принимать предложения по ее совершенствованию;
- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей трудового коллектива (ст. 82 ТК);
- способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств учреждения 1 раз в три года.

Профком обязуется:

- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пролетарская средняя общеобразовательная школа.

III. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда каждого работника зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работника рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими нормативными документами органов муниципального управления.

В заработную плату входят:

- должностной оклад (ставка заработной платы)
- вознаграждение за классное руководство, иные компенсационные и стимулирующие выплаты;
- поощрительные выплаты и премии за достижения в труде, выплаты за результативность и качество работы по организации образовательного процесса учителям и педагогическим работникам и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и другими нормативными документами.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

Работодатель обязуется:

- производить оплату труда согласно окладам и разрядам в соответствии со штатным расписанием, тарификацией, установленного разряда и фактически отработанного времени;
- выплату заработной платы производить два раза в месяц до 19 и до 28 числа;
- в случае задолженности по оплате труда (ст.236 ТК): работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК);
- гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;
- составлять сводные ведомости тарификации педагогических и руководящих работников на 1 сентября и согласовывать с профкомом;
- обязательно оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями («Положением о системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, выплатах компенсационного и стимулирующего характера»), согласованное с профкомом, или предоставлять отгулы;
- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда, творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные ст.191 ТК и «Положением о системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, выплатах компенсационного и стимулирующего характера».
- оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается:
- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст. ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:
 - при выполнении работ различной квалификации;

- при совмещении профессий;
- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
- при сверхурочной работе;
- при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни;
- при работе в ночное время.
- за труд в особых условиях, по результатам аттестации рабочих мест по перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством РФ (ст.147 ТК РФ)
- обеспечивать своевременность выплат за счет средств фонда социального страхования пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, пособий на рождение ребенка и других случаев в соответствии с действующим законодательством.
- Работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором. (Ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации)

Профком обязуется:

- Организовывать общественный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;
- За несвоевременную выплату заработной платы может:
 - а) обратиться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст.ст. 41-3, 210 Кодекса РСФСР об административных правонарушениях);
 - б) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК);
 - в) по собственной инициативе или по просьбе членов трудового коллектива обратиться в суд

В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;
- если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК);
- если работники не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК).

IV. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

- обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;
- в случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности классов или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца;
- увольнение работников, являющихся членами профкома, по сокращению штатов производится только с учетом мнения профкома (ст.82 ТК). В случае сокращения преимущество получают сотрудники, которые имеют более высокую квалификационную категорию.
- В связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК)

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Установить продолжительность рабочей недели – 5 (6) дней,

Директор и его заместители работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели.

Специалисты работают по графику, составленному исходя из 36—часовой рабочей недели.

Учителя работают согласно расписанию. В начальных классах – 18 часов, в 5-11 классах – 18 часов за 1 ставку, часы сверх ставки даются только с письменного согласия работников.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

Расписание занятий составляется и утверждается работодателем по согласованию с органом профсоюзного комитета с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. Методический день предоставляется при нагрузке 18 часов в старшей школе, при условии, что это не нарушает САНПиНы.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 20 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

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

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется за двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (согласие работника) – ст. ст. 124,125 ТК РФ.

Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законом (ст.124 ТК РФ).

По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя. (ст.126 ТК РФ).

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявленному заявлению работника использованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) – ст.127 ТК РФ.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин.

Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, смерти близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства), предоставляется отпуск (до 5 календарных дней) за свой счет (ст. 128 ТК).

Педагогические работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяется Уставом школы (ст. 335 ТК).

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

- обеспечивать учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учётом мнения профкома.
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.
- обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечивать за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- организовывать проведение за счет средств муниципального бюджета обязательных и периодических осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы среднего заработка на время прохождения медосмотров;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- при несчастном случае на работе производить выплату единовременной компенсации сверх установленного возмещения ущерба в размере минимальной заработной платы;
- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;
- обеспечить выполнение плана мероприятий по охране труда (приложение ПЕРЕЧЕНЬ профессий, работники которых обеспечиваются спецодеждой и моющими средствами).

Права профсоюзного комитета:

- осуществлять контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного по охране труда;

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ НА СТРАХОВЫХ ПРИНЦИПАХ

Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК);
- осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;

- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медстрахованию; производить периодические медицинские осмотры всех работников образовательного учреждения за счет работодателя согласно ст.213 ТК РФ;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять впервые поступающих на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК).
- Предоставлять льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством.

Профком обязуется :

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами (в соответствии со ст. 21 ТК);
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами; устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право профкома на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовку и повышения квалификации сотрудников;
- работодатель признает право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов; содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК)

В целях создания условий деятельности профкома работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.370 ТК, ст.28 п.1 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профкома по охране труда, представители профкома в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

IX. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляет постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

Два раза в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников;

Стороны: несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

Работодатель:

- по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в исполнении обязательств коллективного договора;
- в случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов трудового коллектива о невыполнении обязательств по договору со стороны органа профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрании трудового коллектива по переизбранию профкома.

Профком:

информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;

- в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

X. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК).

Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 ТК).

XI. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников школы. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст. 372 ТК.

Директор МБОУ Майорской СОШ

Т.Н.Серикова

« 10 » февраля 2015 года

Председатель ПК
МБОУ Майорской СОШ
Л.Е.Рязанова

« 10 » февраля 2015 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, работники которых обеспечиваются спецодеждой и моющими
средствами

Спецодеждой:

1. Кочегар
2. Дворник
3. Завхоз
4. Уборщик служебных помещений
5. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

Моющие средства:

1. Уборщик служебных помещений

Директор

МБОУ Майорской СОШ

_____ Т.Н. Безуглова

Председатель ПК

МБОУ Майорской СОШ

_____ Л.Е.Рязанова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Майорской средней общеобразовательной школы

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____ от _____
Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____ Г.В. Павлятенко

Орловский район
х. Майорский
2015 год



В данном сшиве пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью
листов.
Директор МБОУ Майорской СОШ
Т.Н.Безуглова

