

Директор Муниципального  
бюджетного  
образовательного  
учреждения «Средняя  
образовательная школа № 8»



Р.Н. Шаяхметова

«01» июня 2016 г.  
М.П.

Представители работников  
Муниципального бюджетного  
образовательного  
учреждения «Средняя  
образовательная школа №  
8»

Ф.Г. Абдуллина

В.М. Михалевич

Т.А. Бодунова

Т.Д. Кузьмина

Н. П. Коростелена

«01» июня 2016 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Средняя образовательная школа № 8»  
на 2016-2019 годы

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

<b>Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>3</b>
<b>Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА .....</b>	<b>3</b>
<b>Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА.....</b>	<b>5</b>
<b>Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....</b>	<b>6</b>
<b>Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....</b>	<b>7</b>
<b>Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....</b>	<b>7</b>
<b>Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ .....</b>	<b>8</b>
<b>Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА.....</b>	<b>9</b>
<b>Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.....</b>	<b>10</b>
<b>Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....</b>	<b>10</b>

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 8»** (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения: **Шаяхметовой Раисы Нафисовны**.

Работники в лице представителей работников учреждения: **Ф.Т. Абдулиной, В.М. Михалевич, Т.А. Бодуновой, Л.Д. Кузьминой, Н. П. Коростелевой**

1.3. Договор является единым для учреждения.

1.4. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закрепленные Трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2014-2016 годы.

1.5. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

## Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представителей работников учреждения.

2.2. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

2.3. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами муниципального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры городской округ город Радужный.

2.4. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представителей работников учреждения.

2.5. Выплата заработной платы работникам учреждения производится **8 и 23 числа**.

2.6. Заработная плата работнику перечисляется безналичным путем на счет в банке, с которым учреждение заключило соответствующий договор.

2.7. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

2.8. При установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогического работника учитывается в следующих случаях:

в период длительной нетрудоспособности;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения.

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не

может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

2.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске 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.

2.10. 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.

2.11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях производится:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 <i>(указываются должности из штатного расписания конкретного учреждения)</i>
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); воспитатель, тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель	Учитель-логопед;

логопед	учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, в том числе по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Педагог-психолог	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, в том числе по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Педагог-библиотекарь	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, в том числе по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

- в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

### Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

3.1. Объем учебной (педагогической) работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения представителей работников учреждения. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.2. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

3.3. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп), а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст.73 ТК РФ.

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

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

3.4. Работники учреждения, реализующие общеобразовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором могут

осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку

3.5. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов (групп) или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником его работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные нормативными документами в области образования.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При несогласии работника на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор (контракт) прекращается.

## **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.3. Для руководящих работников, специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часов в неделю в соответствии со ст. 320 ТК РФ.

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, поручителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

## **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Общим выходным днем в учреждении является воскресенье. При 6-дневной рабочей неделе - один выходной, второй выходной день при 5-дневной неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, циклограммы деятельности работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными актами учреждения и утверждаются приказами руководителя образовательного учреждения.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам учреждения возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

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

5.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.6. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Перечнем должностей работников, занятых на работах с ненормированным рабочим днем (Приложение 1).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех и не более семи календарных дней.

5.7. Работнику учреждения, 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, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проведением сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

## **Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. В пределах финансовых возможностей учреждение осуществляет:

оплату проезда один раз в два года к месту проведения отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов на работника;

компенсацию расходов стоимости переезда и провоза багажа железнодорожным транспортом от станции отправления до станции назначения или автомобильным транспортом от места проживания к новому месту жительства в другую местность.

6.2. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

6.3. Работникам учреждения при наличии финансовых возможностей может осуществляться единовременное премирование и вознаграждение в следующих случаях:

единовременное премирование к государственным или профессиональным праздникам, знаменательным и праздничным датам;

единовременное вознаграждение при наступлении юбилейной даты работника (50, 55, 60 лет и т.д.).

Размер единовременного премирования и вознаграждения устанавливается в едином размере для всех работников школы и не может превышать 10 тысяч рублей.

6.4. Работникам учреждения на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети) в размере 10000 рублей при предоставлении подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, документы, подтверждающие родство). В случае смерти работника выплачивается материальная помощь членам семьи в размере 20000 рублей при предоставлении родственниками подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, документы, подтверждающие родство).

6.5. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

6.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6.7. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

## **Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;



- проработавшие в учреждении более 10 лет;  
впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;  
инвалиды;  
родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;  
одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- 7.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.
- 7.3. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:  
приостанавливает найм новых работников;  
обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;  
проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.
- 7.4. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.
- 7.5. За работником, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, средний месячный заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата указанного выходного пособия осуществляется за счет средств учреждения.
- 7.6. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

## **Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА**

- 8.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.
- 8.2. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.3. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.
- 8.4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.
- 8.5. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 8.6. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

8.7. Работодатель проводит в учреждении своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

## **Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

9.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

9.3. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу или иному представительному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

9.4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации или иному представительному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

## **Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Договор вступает в силу с 1 июня 2016 года и действует до 31 мая 2019 года.

10.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

10.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

10.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – представители работников учреждения.

10.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Коллективный договор (договор, договоренность)  
зарегистрирован в Сбербанк России  
и социальное партнерство заключенный  
Регистрационный номер 3878418  
06 06 2016 года  
Общество с ограниченной ответственностью  
«Сбербанк России»  
М.П. (подпись) (И.П.О.)

Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью  
« 11 » листов

Директор МБОУ СОШ № 8

*Маш* Р.Н. Шахметова

