

**Коллективный договор**  
**между администрацией и трудовым коллективом**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Открытая (сменная) школа № 2»**  
**города Смоленска**

От работодателя

Директор



Л.И. Александрова

От работников

Председатель профсоюзного комитета



И.А. Мельчина

протокол № 9 от 05. 05. 2023

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ  
ОСЗН в г. СМОЛЕНСКЕ  
в ПРОМЫШЛЕННОМ РАЙОНЕ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 1175 «05» 06 2023г.

*Вед. специалист*

*ОСЗН в г. Смоленске*

*В.И. Р-не*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключается между администрацией МБОУ «Открытая (сменная) школа № 2» города Смоленска и трудовым коллективом в целях урегулирования трудовых отношений, согласования социально-экономических и профессиональных интересов работников и работодателей.

1.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет.

1.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.5. При поступлении в МБОУ «Открытая (сменная) школа №2» города Смоленска новых работников, администрация совместно с профсоюзным комитетом знакомит их с коллективным договором.

1.6. Стороны коллективного договора:

- от работодателя – директор МБОУ «Открытая (сменная) школы № 2» города Смоленска;

- от работников – председатель профсоюзного комитета.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Размер заработной платы дифференцируется в зависимости от квалификации работника, стажа работы, образования, сложности и условий выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается.

2.2. Заработная плата работника включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах имеющихся средств (бюджетных и внебюджетных) согласно «Положению об оплате труда, установлении стимулирующих выплат, расходовании экономии фонда заработной платы МБОУ «Открытая (сменная) школа № 2» города Смоленска.

2.3. Оплата замещенных уроков производится по тарификации.

2.4. Заработная плата за ежегодный отпуск выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

2.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (10 и 25 числа каждого месяца). Изменение сроков выплаты заработной платы производится по соглашению сторон.

2.6. 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.

2.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон трудового договора и учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60<sup>2</sup> ТК РФ).

2.8. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в однократном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

2.10. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняются не менее двух третей тарифной ставки оклада, должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

2.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

2.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.14. Время простоя по вине работника не оплачивается.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Администрация и трудовой коллектив при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работником МБОУ «О (с) Ш №2» заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается руководителем МБОУ «О(с)Ш № 2» и работником и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и

расторжения определяются в соответствии с главами 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ «О (с) Ш №2» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым тарифным, региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.1.3. Администрация МБОУ «Открытая (сменная) школа № 2» города Смоленска обязана при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

3.1.4. Трудовой договор с работником, заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

3.1.5. Учебная нагрузка учителей в соответствии с п.2.1 Приложения 2, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. (в редакции от 13.05. 2019 г.) с учетом количества часов по учебному плану, рабочим программам по учебным предметам, образовательным программам, обеспеченности кадрами и других условий в учреждении по согласованию с профкомом.

3.1.6. При установлении учебной нагрузки учителям, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.

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

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за

ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.1.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

3.1.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации на начало учебного года возможно в следующих случаях:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, в таком случае, не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

Об изменениях условий трудового договора руководитель МБОУ «О (с) Ш № 2» уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

При изменении учебной нагрузки в течение учебного года работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные приложением к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 (в редакции от 13.05. 2019 г.) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом в трудовом договоре».

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то руководитель МБОУ «О (с) Ш №2» обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

3.1.10. Руководитель МБОУ «О (с) Ш №2» при заключении трудового

договора с работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ «О (с) Ш №2».

3.1.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77-84 ТК РФ).

3.2. Администрация МБОУ «Открытая (сменная) школа №2» города Смоленска и трудовой коллектив договорились совместно:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде.

3.2.2. Администрация школы обязуется:

- обеспечить эффективную организацию труда учителей и служащих в соответствии с заключенным трудовым договором и законодательством РФ;

- обеспечить безопасность условий труда;

- создать условия для профессионального роста учителей;

- увольнение работников производить согласно законодательству Российской Федерации;

- обеспечить рассмотрение просьб, заявлений и предложений учителей и служащих с ответами на них в устной или (по просьбе заявителя) письменной форме;

- обеспечить педагогическим работникам беспрепятственное оформление на пенсию по выслуге лет, предоставить возможность пользования льготами, предусмотренными законодательством РФ.

3.3. Сотрудники школы обязаны:

- работать добросовестно, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них обязанностей, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;

- соблюдать производственную и трудовую дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства;

- неукоснительно выполнять требования, предусмотренные Уставом МБОУ «Открытая (сменная) школа № 2» города Смоленска;

- выполнять требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности, бережно относиться к оборудованию МБОУ «Открытая (сменная) школа № 2» города Смоленска.

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать росту профессионального мастерства членов педагогического коллектива;

- содействовать в разрешении конфликтов, возникающих между администрацией и работниками;

- принимать согласованные и оперативные меры по своевременной выплате заработной платы и компенсационных выплат работникам школы;

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников школы.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Продолжительность рабочего времени в МБОУ «О (с)Ш № 2» регулируется ст.92 и 333 ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

4.2. Рабочее время работников МБОУ «О (с) Ш № 2» регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, учебным календарным графиком, графиком работы, трудовым договором и должностными инструкциями.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

В дни недели (периоды времени, в течении которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется. Для указанных работников предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовке к занятиям.

4.3. Составление расписания уроков МБОУ «О (с) Ш №2» осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя и гигиенических требований к условиям и режиму обучения в общеобразовательных учреждениях.

4.4. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся

организации и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую работу (в том числе методическую и организационную), связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного периода, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы. Определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия.

В каникулярный период учителям, педагогу-психологу, социальному педагогу и заведующему библиотекой может быть предоставлен свободный (методический) день для повышения квалификации.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

4.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБОУ О (с)ОШ №2 привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в МБОУ « О (с) Ш №2» определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем и согласовывается с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года, с обязательным ознакомлением под роспись (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение и разделение отпуска, а также отзыв работника из отпуска производятся с его согласия в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии экономии фонда заработной платы и возможности работника исполнять свои должностные обязанности часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.7. К работникам с ненормированным рабочим днем относятся:



заместитель директора , заместитель директора по АХР, секретарь, заведующий библиотекой.

4.8. Предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день:

- заместителю директора – 7 календарных дней,
- завхозу– 14 календарных дней;
- секретарю-машинистке – 14 календарных дней;

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.10. Работникам, получающим 2-е высшее образование, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на период сессий.

4.11. Обязательства по режиму труда и отдыха:

- сверхурочные работы проводить с письменного согласия работника с согласованием с профкомом;

4.12. При наличии собственных средств (бюджетных и внебюджетных) предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- вступления в брак детей - 3 дня;
- регистрации брака - 3 дня;
- смерти близких родственников - 3 дня.

4.13. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Администрация и профсоюзный комитет обязуются:

5.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (согласно ст.168 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (согласно ст. 170, 171, 172 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (согласно ст. 173 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2. Ежегодно рассматривать вопрос о представлении работников МБОУ «Открытая (сменная) школа № 2» города Смоленска к наградам по результатам производственной деятельности.

## **6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ, РЕОРГАНИЗАЦИЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

6.1. Определить срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждения за 2 месяца.

6.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников МБОУ «Открытая (сменная) школа № 2» города Смоленска, увольняемому работнику производить выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

6.3. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизации, а также связанные с сокращением штатов, с участием профсоюзного комитета.

6.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без от-

рыва от работы, а так же работникам предпенсионного возраста и работникам, имеющим большой стаж работы в данном учреждении.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

Администрация и профсоюзный комитет обязуются:

7.1. Обеспечивать к 30 августа текущего года проведение необходимых мероприятий к работе в зимних условиях.

7.2. Обеспечивать в соответствии с требованиями правил и норм охраны труда и техники безопасности содержание санитарно - бытовых помещений.

7.3. Производить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников МБОУ «Открытая (сменная) школа №2» города Смоленска и обучающихся, разрабатывать рекомендации и мероприятия по их снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводить до сведения работников МБОУ «Открытая (сменная) школа № 2» города Смоленска.

7.4. Профком совместно с представителями работодателя осуществляют общественный контроль за состоянием условий труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в МБОУ «Открытая (сменной) школа № 2» города Смоленска.

## **8. ПРАВА ПОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

8.1. Администрация признает, что профсоюзный комитет при выполнении коллективного договора является законным представителем трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников, которые уполномочили его подписать от их имени коллективный договор.

Профком пользуется правом на контроль за соблюдением условий настоящего договора.

8.2. Профком имеет право на информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда работников.

Администрация предоставляет профкому такую информацию в срок не более 5 дней после запроса в письменном виде.

8.3. Профком вправе проводить собрания (конференции) трудового коллектива, связанные с разработкой и выполнением коллективного договора не менее одного раза в квартал.

8.4. Администрация, не позднее, чем за 2 месяца, информирует профсоюз о предстоящем изменении штатного расписания, структурных преобразованиях и других нововведениях.

8.5. Администрация согласует с профкомом:

- режим работы всех категорий работников;
- приказ на выполнение сверхурочных работ;

- расписания;
- тарификации;
- предложения по сокращению и реорганизации или изменении форм собственности;
- аренду помещений;
- распределение премий и доплат:
  - надбавки из надтарифного фонда оплаты труда;
  - доплаты из надтарифного фонда оплаты труда;
  - стимулирующие выплаты и премии из фонда оплаты труда.
  - материальная помощь из фонда экономии заработной платы;
- увольнение работников по инициативе администрации.

8.6. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзных совещаниях, пленумах с сохранением среднего заработка.

8.7. Председатель профкома не может быть уволен без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.8. Члены профкома не могут быть уволены и не подлежат взысканиям без согласия с профкомом.

## **9. РАЗРЕШЕНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры. При недостижении согласия между сторонами относительно вносимых предложений допускается организация и проведение забастовок в порядке, не противоречащем законодательству. В поддержку требований при проведении переговоров по разработке, заключению коллективного договора профсоюз и иные уполномоченные работники, представительные органы имеют право проводить собрания, митинги, пикетирования, демонстрации в нерабочее время и без нарушения деятельности предприятий.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.3. При возникновении у работников спора с администрацией, связанного с применением коллективного договора, работники могут обратиться в профком для того чтобы разрешить спорную ситуацию с его участием или представителем профкома в оперативном порядке. Если спор, таким образом, не разрешиться, он рассматривается в установленном законом порядке.

9.5. Ответственность за выполнение условий коллективного договора определяется Законом Российской Федерации от 11.03.1992 г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» и Федеральным законом о внесении изменений и дополнений в закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995 г. №175. Порядок привлечения к

ответственности рассматривается по представлению сторон на основе соответствующих законодательных актов.

## **10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

10.1. В течение срока действия настоящего коллективного договора отдельные его пункты могут изменяться в зависимости от изменения производственных задач. Данные изменения вносятся в коллективный договор после соглашения двух сторон.

10.2. Все прочие условия труда, не оговоренные в настоящем коллективном договоре, регламентируются в Трудовом Кодексе Российской Федерации.

Коллективный договор в полном объеме вступает в силу с

Прошито и пронумеровано  
13 (тринадцать) листов  
Директор  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Открытая (сменная) школа № 2»  
города Смоленска  
 Л.И. Александрова