



Директор
МОУ СОШ с. Пасегово
Кирово-Чепецкого района
Кировской области


О.А.Кочурова
« 14 » 12 2016 года



Председатель
профсоюзного комитета
МОУ СОШ с. Пасегово
Кирово-Чепецкого района
Кировской области


Е.В.Помаскина
« 14 » 12 2016 года

Коллективный договор
между администрацией и профсоюзной организацией
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Пасегово
Кирово-Чепецкого района
Кировской области
по решению социально-экономических вопросов
и обеспечению правовых гарантий работников
на 2017-2019г.г.

Коллективный договор
между директором
МОУ СОШ с. Пасегово
и профкомом прошел
уведомительную регистрацию

Зав. отделом по труду _____

Одобен на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 4
от « 14 » 12 2016 г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор является актом, регулирующим социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем.
- 1.2. Коллективный договор заключен на основании законов:
- Трудовым кодексом РФ (в редакции от 30.06.06. № 90-ФЗ)
 - ФЗ «Об образовании» №273 от 29 декабря 2012 года
 - Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области» от 14.10.2013 № 320-ЗО
 - Отраслевым тарифным соглашением между Департаментом образования Кировской области и Кировским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по решению социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2008-2011 гг.
 - А также иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяются на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- Работники муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Пасегово Кирово-Чепецкого района Кировской области (сокращенное наименование: МКОУ СОШ с. Пасегово, далее - Школа);
 - Работодатель в лице директора Кочуровой Ольги Александровны;
 - Участником соглашения является отдел по труду.
- 1.4. Действие настоящего соглашения распространяется на всех работников школы - членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза.
- 1.5. Коллективный договор вступает в действие с момента его подписания и действует до заключения нового (в течение трех лет). Коллективный договор не может в одностороннем порядке прекратить ни одна из сторон, а также прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их. В коллективный договор могут быть внесены изменения и дополнения по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания председателя профсоюзного комитета.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения в него изменений и дополнений.
- 1.8. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
- 1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом:
1. Правила внутреннего трудового распорядка
 2. Положение об оплате труда работников
 3. Положение комиссии по охране труда
 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами, а также имеющими право

на надбавку за работу с вредными и неблагоприятными условиями труда.

5. Положение о премиальных выплатах и материальной помощи работникам.

1.9.1 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работником и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателей информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы учреждения, повышение прогрессивных форм организации труда.

В этих целях работодатель обязуется:

2.1.1. Регулировать трудовые отношения с работниками ОУ в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ, закона «Об образовании».

2.1.2. Требовать при заключении трудового договора документы в соответствии со ст.65 ТК РФ

2.1.3. Оформлять трудовые правоотношения с работниками следующих норм:

- Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником;
- Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок с момента подписания трудового договора;
- С работником проводится инструктаж по технике безопасности, охране труда и пожарной безопасности.

2.1.4. При приеме на работу ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- Устав
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Должностная инструкция
- Коллективный договор
- Инструкции по охране труда и соблюдению правил техники безопасности
- Инструкции по пожарной безопасности

2.2. Профком обязуется:

2.2.1. Осуществлять защиту прав членов профсоюза по вопросам приема на работу, увольнение с работы в соответствии с действующим законодательством.

2.2.2. Своевременно сообщать о случаях нарушения трудового законодательства для решения конфликтных вопросов во внесудебном порядке.

2.2.3. В целях повышения правовой культуры:

- Организовать семинары правовых знаний для сотрудников школы;
- Оказывать помощь членам профсоюза школы по вопросам соблюдения трудового законодательства.

2.3. Стороны коллективного договора договорились, что:

2.3.1. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.3.2. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в соответствии с Трудовым кодексом РФ либо иными федеральными

- законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.3.3. Работодатель имеет право устанавливать испытательный срок не более шести месяцев.
- 2.3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.
- 2.3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.3.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст.74 ТК РФ. Изменение существенных условий трудового договора также допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 2.3.7. Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.
- 2.3.8. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

3. Права и обязанности работодателя.

3.1. Работодатель имеет право:

- 3.1.1. Принимать на работу работников школы, установление общих правил и требований к режиму работы, установление должностных требований.
- 3.1.2. Устанавливать систему оплаты труда в соответствии с действующим законодательством не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.
- 3.1.3. Налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ОУ положением.

3.2. Работодатель обязан:

- 3.2.1. Создавать необходимые условия для работников школы, применять необходимые меры к улучшению положения работников.
- 3.2.2. Согласовывать с профкомом школы предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
- 3.2.3. По предложению трудового коллектива разрабатывать и утверждать коллективный договор в установленном действующим законодательством сроки.
- 3.2.4. Информировать трудовой коллектив
- о перспективах развития школы;
 - о бюджете школы;
 - о расходовании внебюджетных средств.
- 3.2.5. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 3.2.6. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники.
- 3.2.7. Предоставлять профкому информацию по вопросам труда и социально-экономического

развития учреждения.

3.2.8. В соответствии с Федеральным законом «О профсоюзах» проводить согласование вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.

3.2.9. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- предоставление другого дня отдыха (отгула) за работу в выходной или нерабочий день (ст. 153 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- выплаты заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ).

3.2.10. Устанавливать персональный повышающий коэффициент.

3.3. Стороны коллективного договора договорились, что увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2 ст. 81 ТК РФ, а также ст. 336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

3.4. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.3, п.5, п.6, подпунктом «б» ст. 81 ТК РФ, а также ст. 336 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

4. Права и обязанности профкома.

4.1. Профсоюзный комитет представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

4.2. Члены профкома включаются в состав комиссий по:

- тарификации;
- аттестации;
- охране труда;
- социальному страхованию.

4.3. Профком осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении категорий по результатам аттестации работников.

4.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

4.5. Профком осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплат.

4.6. Профком осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

5. Оплата труда.

5.1. Работодатель обязан:

- 5.1.1. Обеспечивать выполнение Закона РФ «Об образовании», областного Закона «Об образовании в Кировской области» в вопросах оплаты труда, в том числе путём реализации федеральной и областной программ развития образования.
- 5.1.2. Решать вопросы по своевременному и полному финансированию заработной платы, обращаясь в органы местного самоуправления и финансовое управление Кировской области в случаях задержки заработной платы.
- 5.1.3. Компенсировать работу в выходной или нерабочий день предоставлением другого дня отдыха (отгула).
- 5.1.4. Возмещать работникам материальный ущерб в случаях незаконного лишения работника возможности трудиться и признания судом увольнения или перевода на другую работу незаконными на основании ст. 234, 394 Трудового Кодекса РФ.
- 5.1.5. Извещать работников об изменении условий оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).
- 5.1.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, два раза в месяц путем перечисления на банковский счет. Аванс – 27 числа каждого месяца, окончательный расчет – 12 числа каждого месяца.
- 5.1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки) (ст. 157 ТК РФ).
- 5.1.9. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.
Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год во время собеседования. В случае изменения объёма учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).
- 5.1.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя и должно исключать нерациональные затраты времени учителей (преподавателей), с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы («окна») не более 2 часов.
График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мотивированного мнения Профкома.
- 5.1.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).
- 5.28. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации "Об образовании".

5.2. Профсоюзный комитет:

- 5.2.1. Оказывает правовую помощь членам профсоюза по вопросам оплаты труда.
- 5.2.2. Проводит учёбу с членами профсоюза по вопросам оплаты труда.

- 5.2.3. Контролирует в соответствии с законодательством РФ использование фонда выплаты надбавок и доплат за сложность, напряжённость и высокое качество работы.
- 5.2.4. Осуществляет систематический анализ данных по материальному положению и заработной плате работников школы.
- 5.3. Стороны коллективного договора признают, что:
- 5.3.1. Задержка выплаты заработной платы является нарушением коллективного договора, отраслевых соглашений и влечёт за собой ответственность в соответствии с законодательством.
- 5.3.2. Оплату труда сотрудников ГМК в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производить из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6. Рабочее время и время отдыха.

Руководитель школы обязан:

- 6.1. Обеспечить педагогическим работникам сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы при норме часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям ОУ, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогу-психологу; социальному педагогу; педагогу-организатору; педагогу-библиотекарию согласно ст. 333 ТК РФ, приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601. Для руководящих работников образовательных учреждений из числа женщин, работающих в сельской местности) устанавливается 36-часовая рабочая неделя.
- 6.2. Регулировать продолжительность рабочего времени Правилами внутреннего распорядка (ст. 91-96 ТК РФ), условиями трудовых договоров, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 6.3. По желанию работника, с его письменного заявления, разрешить ему работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.
- 6.4. Не допускать необоснованного привлечения работников ОУ к работе в праздничные и выходные дни. Привлечение сотрудников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается лишь в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия профкома, по письменному распоряжению руководителя с соблюдением ограничений, предусмотренных ст. 113, 259, 268 ТК РФ.
- 6.5. Доводить график отпусков на каждый календарный год до сведения всех работников в соответствии со ст. 123 ТК РФ.
- 6.6. Не допускать без согласия работника и согласования с выборным профсоюзным органом разделения отпуска, предоставления его по частям, перенос его полностью или частично на другой год, а также отзыв работника из отпуска (ст. 124, 125 ТК РФ).
Перенос или продление работнику ежегодного отпуска возможны в случае:
- письменного заявления работника;
 - временной нетрудоспособности работника;
 - выполнения работником государственных или общественных обязанностей;
 - отзыва работника из отпуска с его согласия;
 - несвоевременного (позднее, чем за 15 дней) уведомления работника о времени его отпуска;
 - совпадения его очередного отпуска с учебным;
 - несвоевременной выдачи работнику заработной платы за время отпуска до его начала.
- 6.7. Предоставлять сотрудникам школы дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями статей 128 ТК РФ по следующим причинам:

- бракосочетание работника, бракосочетание детей работника, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга, супруги, бабушки, дедушки) работника до 5 календарных дней,
- переезд работника на новое место жительства - 1 рабочий день;
- проводы в армию - 1 день;
- родителям первоклассников - 1 день;
- рождение ребёнка в семье - 1 день
- председателю Профкома - 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

7. Охрана труда, здоровья и техника безопасности.

7.1. Работодатель:

- 7.1.1. В соответствии с основами Законодательства РФ «Об охране труда» и необходимостью создания нормальных условий для работы обеспечивает здоровье и безопасные условия труда работников, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.
- 7.1.2. В соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы сотрудников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр.
- 7.1.3. Обеспечивает прохождение за счёт бюджетных источников бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.
- 7.1.4. Организует обучение работников по вопросам охраны труда и трудового законодательства.
- 7.1.5. В соответствии с Постановлениями Министерства Труда РФ назначает в школе ответственного или комиссию по охране труда.
- 7.1.6. На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства по охране труда не по вине работника сохраняет за ним место работы, должность и средний заработок.
- 7.1.7. Проводит своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с законодательством.

7.2. Профком:

- 7.2.1. Проводит с органами Гострудинспекции в необходимых случаях независимую экспертизу условий труда и обеспечения техники безопасности сотрудников школы.
- 7.2.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.
- 7.2.3. Выдвигает требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью коллектива.
- 7.2.4. Обращается в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.
- 7.2.5. Проводит работу по оздоровлению детей работников школы
- 7.2.6. Организует оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.
- 7.2.7. Совместно с работодателем
 - осуществляет контроль за состоянием условий труда;
 - организует работу уполномоченного по охране труда;
 - обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности

7.3. Стороны коллективного договора признают, что руководитель обязан:

- 7.3.1. Не относить к нарушению трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ в случае непосредственной опасности для его жизни и здоровья, тяжёлых работ и работ, связанных с вредными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором или

должностными обязанностями, согласно ст. 8 Федерального Закона «Об основах охраны труда в РФ № 181 -ФЗ и ст. 219, 220 ТК РФ.

8. Социальные гарантии и льготы.

Стороны коллективного договора признают, что руководитель обязан:

- 8.1. Учитывать квалификационные категории в течение срока их действия при установлении сотрудникам оплаты труда в следующих случаях:
 - при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от типа и вида образовательного учреждения (Приказ МО РФ от 25. 10. 2000г. № 3057);
 - при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, кроме случаев увольнения с прежнего места работы по основаниям 3-6, 8-11, 13 ст. 81. п.4 ст. 83, ст. 84 ТК РФ;
 - при переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность.
- 8.2. Предусматривать надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам.
- 8.3. Сохранять имеющиеся квалификационные категории до окончания их действия педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования или выходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности.
- 8.4. Сохранять педагогическим и руководящим работникам, которым до пенсии по старости осталось год и менее до наступления пенсионного возраста, имеющиеся квалификационные категории в случае истечения срока их действия.
- 8.5. Направлять педагогических работников 1 раз в 3 года на курсы с оплатой соответствующим бюджетом.

9. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1. Уведомлять профком о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.
- 9.1.2. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, предоставить не позднее, чем за три месяца органам службы занятости, профсоюзному комитету информацию о возможном высвобождении работников, их специальности, квалификации, среднем заработке и времени планируемого увольнения (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 9.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2. ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).
- 9.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей до 16 лет;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 9.1.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 9.1.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок,

работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

10. Механизм социального партнерства.

Стороны согласились, что:

10.1. Совершенствуют механизм социального партнерства между администрацией и профсоюзом на основе коллективного договора в решении вопросов финансирования социальной сферы, условий оплаты, охраны труда, повышения квалификации работников образования, аттестации образовательных учреждений и педагогических кадров. Стороны признают, что руководитель школы обязан:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

10.1.2. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и решения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим и бытовым вопросам.

10.1.3. Гарантировать работникам, избранным (делегированным) в органы профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставление прав, предусмотренных действующим законодательством РФ, а именно:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профорганов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профоргана; а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - вышестоящего органа;
- лица, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатели профсоюзных организаций учреждения - без согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации, входящие в совместные с работодателем комиссии, создаваемые в учреждении, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией.

Ответственность за невыполнение обязательств, включённых в коллективный договор, стороны несут в соответствии с Федеральным Законом «О коллективных договорах и соглашениях».

12. Заключительные положения.

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 12.3. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 12.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.
- 12.5. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 12.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

