

Профсоюзный комитет Муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
Новолялинского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 4»
Председатель профкома: М.А. Дударева
« 01 » октября 20 14 г.

Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение Новолялинского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 4»
Директор: Т.В. Шешина
« 01 » октября 20 14 г.

Коллективный договор

на 2014 – 2017 годы

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Новолялинского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 4»

Утверждён на собрании работников
протокол № 1 от « 01 » октября 2014г.

г. Новая Ляля
2014 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор – основополагающий правовой документ, регулирующий социально-трудовые отношения на основе сбалансированности интересов или его участников.

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах законодательства, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Законе Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральном Законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном Законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Законе Российской Федерации «Об образовании», «Основах законодательства РФ об охране здоровья граждан», Областном Законе «Об образовании в Свердловской области». Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности образовательной организации МАОУ НГО «СОШ № 4» (далее — «ОО»), направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель, администрация МАОУ НГО «СОШ № 4», в лице директора ОО, Шешиной Татьяны Владимировны, и Работники, в лице председателя профсоюзного комитета Дударевой Марины Александровны.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников ОО по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на образовательные организации.

1.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия:
- областного Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- трёхстороннего Соглашения между администрацией Новолялинского городского округа, Управлением образованием работников народного образования и науки РФ Новолялинского городского округа и районной организацией Профсоюза.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ОО.

1.6. Коллективный договор заключается сроком не более 3 лет, вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение его срока действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, утверждаются на общем собрании работников ОО и оформляются протоколом.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования ОО, расторжения трудового договора с руководителем.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

1.8. Направить в семидневный срок коллективный договор, подписанный сторонами с приложениями, в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принятых работников под роспись.

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

1.9. В случае выполнения условий коллективного договора Работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу в соответствии со ст. 57, 58, 68 ТК РФ.

2.2. Не ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, иными соглашениями, распространяющимися на ОО, и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.

2.4. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ст. 73,74, ТК РФ.

2.5. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в соответствии со ст.74 ТК РФ.

2.6. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки объема педагогической работы, более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников»

2.7. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (за исключением случаев сокращения количества классов, групп). Увеличение объема учебной нагрузки в течение учебного года производить с письменного согласия работника. Установленный в текущем году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год без согласия работника, за исключением следующих случаев:

- сокращение количества классов (групп);
- корректировка количества часов учебных планов;

- уменьшение количества часов в учебных планах переводных классов, обучаемым данным работником согласно расчетному листу заработной платы;
- отказ учащихся от изучения данного предмета (дисциплины), включенного в вариативную часть учебного плана (по выбору);
- выход работника из отпуска по уходу за ребенком;
- решение Совета школы при согласовании с профкомом.

2.8. Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам учителей оформлять приказом. Если замещение продолжается более двух месяцев, то оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки, как при тарификации.

2.9. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное время) производить оплату работникам в соответствии ст. 150-154 ТК РФ.

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

2.10. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией.

2.11. Соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, инструкции по охране труда.

2.12. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

2.13. Соблюдать кодекс этики и служебного поведения работников ОО.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

2.14. Совместно разработать планы и программы занятости педагогических кадров и предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации работников ОО;
- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ОО;
- высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.15. В случае возникновения необходимости сокращения штата:

- ставить в известность профсоюзный комитет о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за три месяца до предполагаемого сокращения штата, а работника – не позднее, чем за два месяца;
- ограничивать или временно прекращать прием новых работников;
- предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, работникам предпенсионного возраста (за 2 – 3 года до наступления пенсионного возраста), удостоенным звания «Ветеран труда», воспитывающим детей-инвалидов, одиноким работникам, воспитывающим детей до 14 лет.

2.16. Работникам, высвобождаемым из ОО в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения:

- преимущественное право приема в ОО при появлении вакансии;
- сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком по достижении 3-х лет, место работы;
- для предотвращения сокращения численности работников ОО ввести для части работников с их согласия режим неполного рабочего времени.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ОО (приложение №1).

3.2. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, по согласованию с профкомом.

3.3. Согласно ст.123 трудового кодекса Российской Федерации очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

В случае возникновения разногласий о сроках отпуска профком имеет право выступить в качестве представителя работника.

3.4. Обеспечивать льготное предоставление отпусков категориям работников, имеющим право в соответствии с действующим законодательством:

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования
- работникам моложе 18 лет ст.267 ТК РФ;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

3.5. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если есть возможность замещения.

3.6. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 5 дней работникам, не имевшим в течение учебного года больничных листов и нарушений трудовой дисциплины. В последнем случае вопрос о предоставлении дополнительного отпуска

рассматривается администрацией совместно с профсоюзным комитетом. Кроме того, возможны краткосрочные оплачиваемые отпуска

- в связи со свадьбой самого работника – 3 дня,
- смертью близких родственников (родителей, мужа, жены, детей) – 3 дня,
- 2 дня – в связи с проводами в армию сыновей.

Согласно ст.128 Трудового кодекса РФ 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; работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

3.7. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их согласия на основе заключения договора с установлением соответствующей оплаты труда.

3.8. Составлять расписание уроков с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения действующих СанПиН и максимальной экономии времени педагогов, предусмотрев 1 день для методической работы.

3.9. Обеспечить возможность повышение квалификации не реже чем 1 раз в 3 года.

3.9. В случае если в расписании перерыв между уроками педагога составляет 3 и более уроков, то оплату за это время производить, как независимым от воли сторон (ст. 157 ТК РФ)

3.10. Предоставлять работникам ОО, занятым в выходные и праздничные дни, оплачиваемые дни отдыха, присоединив их к ежегодному отпуску, в размере:

- 1 : 2 за участие в категорийных походах.
- 1 : 2 в обычных походах.
- 1 : 1 выезды на экскурсии за пределы города.
- 1 : 1 участие в районных мероприятиях разного уровня.

3.11. Заблаговременно сообщать работникам об изменениях в расписании уроков (по возможности).

3.12. Заблаговременно сообщать диспетчеру школы о выходе на работу в связи с закрытием больничного листа.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

- 4.1. Устанавливать оклады работников общеобразовательного учреждения согласно системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, Положением о системе оплаты труда работников МАОУ НГО «СОШ №4»(приложение №3), в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами РФ и иными нормативными правовыми актами Свердловской области.
- 4.2. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом перед комплектованием.
- 4.3. Проводить предварительное комплектование работников ОО на следующий учебный год.
- 4.4. Устанавливать выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления в соответствии с Положением о компенсационных выплатах, трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Приложение)
- 4.5. Устанавливать выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором МАОУ НГО «СОШ №4», в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МАОУ НГО «СОШ №4» (Приложение).

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 4.6. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).
- 4.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию до достижения работниками пенсионного возраста. (п.3 Соглашение между МОСО, Ассоциацией «Совет муниципальных образований СО» и свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2017 годы. (27.12.2012)

После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги к ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом МО РФ от 07.04.2014 года № 276 аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

А) педагогические работники, имеющие квалификационные категории

Б) проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет в организации, в которой проводится аттестация

В) беременные женщины

Г) нахождения в отпуске по беременности и родам,

Д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет;

Е) в случае отсутствия на рабочем месте более 4-х месяцев подряд в связи с заболеванием аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.8. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца: 5 числа за 1 половину месяца, и 18 числа за 2 половину месяца в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.9. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

4.10. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ.

4.11. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1 по 30 (31) число соответствующего месяца включительно (в феврале по 28 (29) число включительно).

4.12. Производить оплату простоев по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки в соответствии со ст.157 ТК РФ.

4.13. Согласно ст. 153 Трудового кодекса РФ производить оплату работникам ОО не менее чем в двойном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

4.14. Производить компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с заключением комиссии по специальной оценке условий труда.

РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

5.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств.

Соглашение по охране труда (Приложение № 4). Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

5.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

5.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.4. В соответствии с Трудовым кодексом РФ (раздел 10 «Охрана труда») обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

5.5. Предусматривать ежегодное выделение средств в смете расходов (в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг) на улучшение условий и охраны труда в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ.

5.6. Проводить обучение охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования и науки РФ от 13.01.2003г. №1\29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда работников организаций».

5.7. Проводить обучение и инструктаж всех работников по условиям и охране труда.

5.8. Проводить бесплатные профилактические осмотры в соответствии с установленными сроками в ОО.

5.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок.

5.10. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с Федеральным Законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г. № 125 ФЗ.

5.11. Проводить своевременно расследования и учет несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии со ст.227-231 ТК РФ, Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002г. №73 «Об утверждении форм документов,

необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000г. №967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний».

5.12. Проводить аттестацию рабочих мест в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013г. № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда»

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.13. Осуществлять общественный контроль соблюдения законодательства по охране труда.

5.14. Проверять выполнение Соглашения по охране труда, мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

5.15. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

5.16. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда.

5.17. Предъявлять требования к руководителям ОО о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

5.18. Соблюдать требования охраны труда.

5.19. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.20. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.21. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования за счёт средств работодателя.

5.22. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Содействовать в предоставлении работникам ОО путевок на оздоровление в санатории и профилактории из фонда социального страхования с частичной оплатой.

6.2. За счет фонда оплаты труда оказывать материальную помощь работникам ОО в связи со смертью близких родственников (родителей, мужа, жены, детей), продолжительной болезнью самого работника, а также юбилярам 55 лет женщины, 60 лет мужчины и последующие круглые даты для работающих в ОО.

6.3. Ходатайствовать перед администрацией района и Управлением образованием:
- о постановке работников на очередь для получения жилья и для улучшения жилищных условий.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, выполнения коллективного договора.

7.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.3. Осуществлять увольнение или привлечение к ответственности членов профсоюза только по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.4. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, согласно ТК РФ, Федеральным законам РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», Уставу профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

7.6. Оплачивать работу председателя профкома в соответствии с Положением о стимулировании работников ОО.

7.7. Удерживать ежемесячно на основании личных заявлений работников с их заработной платы профсоюзные взносы в безналичной форме в размере 1 % и перечислять на расчетный счет профкома.

7.8. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях; предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

7.9. Предоставлять профкому доступ к нормативной документации, множительную технику, право участия в заседаниях администрации.

7.10. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ОО, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 7.11. Содействовать реализации районного трехстороннего соглашения, настоящего коллективного договора.
- 7.12. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
- 7.13. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников ОО, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 7.14. Содействовать профессиональному росту работников ОО.
- 7.15. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников ОО в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья.
- 7.16. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ОО; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

- 8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ОО и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 9.2. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников ОО.
- 9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников ОО.
- 9.4. Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.
- 9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, законодательством о труде.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено (печатью)

_____ листов

()
Директор МАОУ НГО
"СОШ № 4"

Т.В.Шешина Т.В.Шешина

« *01* » *сентября* 2014 г.