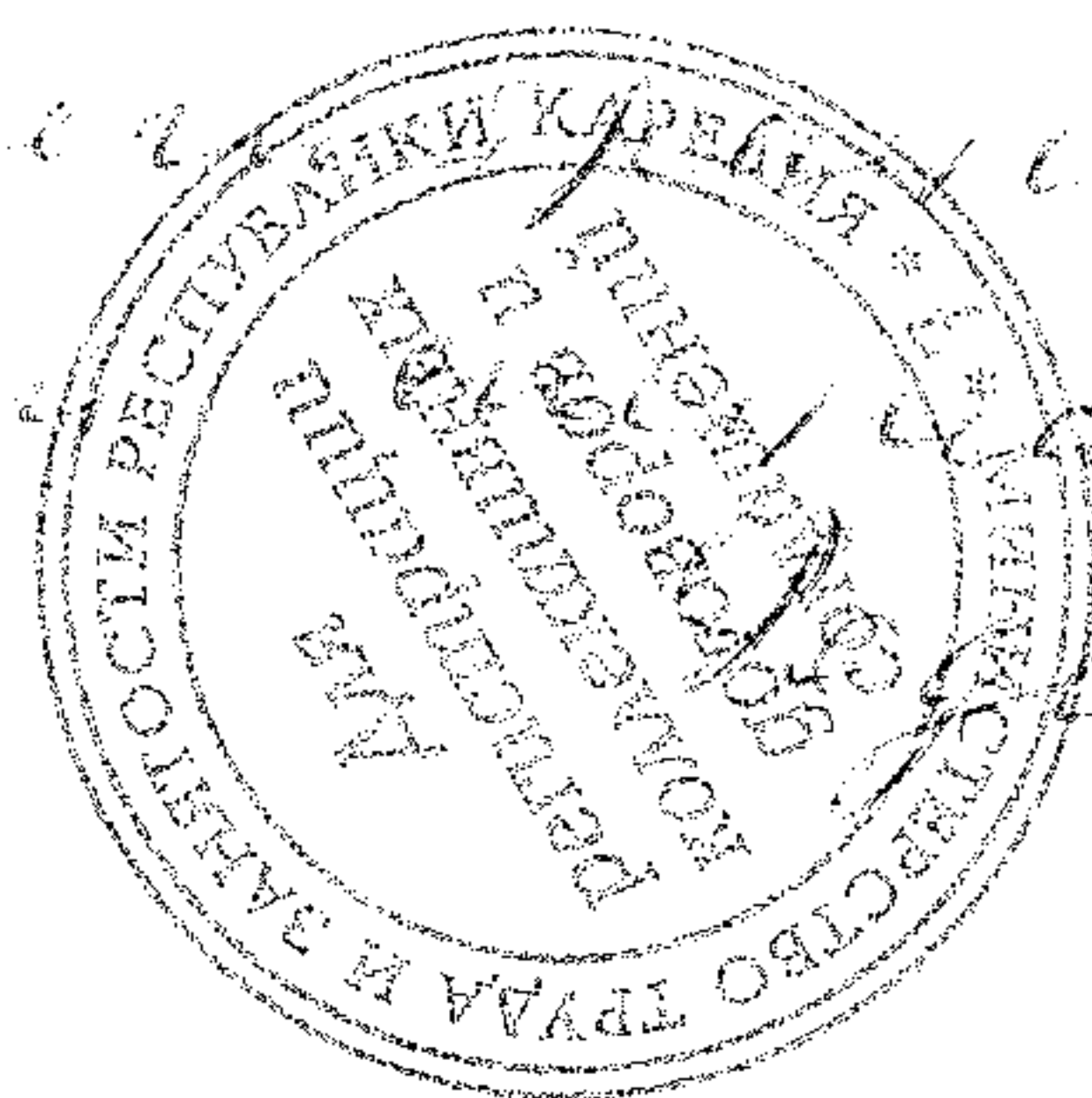


Принят на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 7 от 09.04.2011 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом МОУ «Пряжинская
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза
Марии Мелентьевой»
на 2011 – 2014 год

Д.И. Мелентьевой 05.05.2011
Возвращено 05.05.2011
Возвращено 05.05.2011



I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Пряжинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Марии Мелентьевой».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - школа) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым и территориальными соглашениями.
- 1.3. Представителем работников школы является Соболева С.Н., наделенная полномочиями по контролю за выполнением Администрацией школы норм данного коллективного договора.
работодателя - директор школы Степанов Олег Юрьевич.
- 1.4. Действие настоящего колдоговора распространяется на всех работников школы.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть приведен работодателем до сведения работников.
Профком обязуется разъяснять работникам, членам профсоюзной организации положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода собственности.
- 1.9. В случае ликвидации учреждения и осуществления соответствующих мероприятий настоящий коллективный договор сохраняет свою действенность на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех работников в соответствии с действующим законодательством и положениями настоящего коллективного договора.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
- 1.15. Стороны определяют формы управления школой на основании ст.53 ТК РФ;
- 1.16. Не реже 1 раза в год проводить собрания с отчетом администрации и ПК о деятельности в рамках выполнения коллективного договора.

II. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам школы в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться только в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.4. При установлении учителям, для которых данная школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов-комплектов.

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

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

2.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

При введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, включая отпуск.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять пережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации (сохраняя за ним место работы и должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (путевные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего - технического профессионального образования профессиям по штатному расписанию учреждения.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2,3,4,5 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 18 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- лица, получившие в школе трудовое увечье.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. 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.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников школы регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком.

5.2. Для мужчин продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в равской местности - не более 36 часов в неделю.

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

5.4. 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, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Привлечение работников учреждения к работе в нерабочие праздничные и выходные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя. В других случаях с письменного согласия работника, для членов профсоюзной организации с учетом мнения профкома

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ. Или же по желанию работника ему может быть предоставлен день отдыха.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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.

5.8. В каникулярное время технический 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.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится только по согласию сторон.

5.10. По согласию сторон часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника и при наличии соответствующего финансирования может быть заменена денежной компенсацией.

5.11. Отпуск:

- для педагогических работников школы 56 календарных дней - основной и 16 календарных дней - дополнительный за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. К педагогическим работникам школы, имеющим право на отпуск 56 календарных дней, относятся также учителя-логопеды, педагоги-психологи, заведующий библиотекой, социальный педагог, мастера производственного обучения;

- для остальных работников - 28 календарных дней - основной отпуск и 16 календарных дней - дополнительный.)

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в пределах сметы учреждения в следующих случаях:

- в связи с собственной свадьбой или свадьбой детей 3 дня;
- похороны близких родственников 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 дня;
- техническому персоналу 6 дней.

5.12.2. При предоставлении работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика отпусков в счет очередного отпуска.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

1. Оплата труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, содержащими нормы трудового права, нормативно – правовыми актами Администрации Пряжинского национального муниципального района;

2. Система оплаты труда работников «Учреждения» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат установленным Постановлением Главы Администрации Пряжинского национального муниципального района;
- перечня видов стимулирующих выплат установленным Постановлением Главы Администрации Пряжинского национального муниципального района;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Пряжинского национального муниципального района;
- мнения представительного органа работников.

3. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты (ст.129, 135 Трудового кодекса РФ, раздел II п.б, раздел VI и раздел VII п.17 п. п а, б, в, г «Единых рекомендаций по оплате труда на 2010 год»);

4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Пряжинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Марии Мелентьевой»

5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением «О порядке установления стимулирующих выплат работникам школы»

6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем, каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются до 25 (текущего месяца) и до 15 следующего за отчетным месяца).

7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда несут ответственность в соответствии с ТК и иными федеральными законами. 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.

8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

9. Профсоюзная организация (профком):

- осуществляет анализ материального положения членов профсоюзной организации. и принимает меры по материальной поддержке членов профсоюзной организации;
- осуществляет общественный контроль за правильностью начисления заработной платы, отпускных сумм, доплат и надбавок, повышения окладов (ставок) членам профсоюзной организации.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья и земельных участков под индивидуальное строительство нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

- 7.2. Компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии (на квартире) в размере 1000 рублей в месяц при наличии соответствующих лимитов.
- 7.3. Обеспечивает соблюдение норм социальной защиты предусмотренных для работников образовательных учреждений.
- 7.4. Выплачивает педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере 100 рублей в месяц при условии предоставления работником соответствующей отчетности.
- 7.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).
- 7.6. Оплачивает проезд работникам школы и членам их семей во время отпуска к месту отдыха и обратно 1 раз в 2 года, как проживающим в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья учащихся и работников школы по отношению к результатам деятельности школы.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 2)
- 8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья учащихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.3. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начала учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.9. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.
- 8.10. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада.
- 8.11. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с выполненной работой.
- 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома.
- 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при выполнении им трудовых обязанностей.
- 8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических ежегодных медицинских профосмотров (обследований) работников школы.
- 8.16. Администрация:

- ежеквартально проводит проверку санитарно-гигиенических условий учебных, производственных и административно-бытовых помещений школы;
- выполняет мероприятия по подготовке школы к новому учебному году и к работе школы в зимних условиях;
- берет обязательство с согласия потерпевшего обучить его новой профессии по профилю предприятия в соответствии с заключением ВТЭК или ВКК, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу;
- обеспечивает условия и охрану труда работающих женщин согласно законодательству;
- проводят систематическую работу по укреплению здоровья работников, снижению и анализу их заболеваемости.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

- Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в отношении работника, члена профсоюзной организации.
- Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - приглашение по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам школы в рамках работы органа общественно – государственного управления школы.
- Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Пряжинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Людмилы Мелентьевой».
- Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.
- Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- Кроме того если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.
- Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, на основании их письменных заявлений.
- Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по трудовым вопросам и вопросам социально-экономического развития учреждения.
- Члены профкома включаются в состав комиссий школы по охране труда.

Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы в отношении работника, являющегося членом профсоюза:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (пункты 2, 3, 5 статьи 81);
- привлечение к сверхурочным работам;
- распределение рабочего времени на части;
- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

В целях развития социального партнерства предоставляется возможность присутствия представителей на заседаниях административных планерках и заседаниях профкома с правом совещательного голоса.

Организация профсоюза школы:

осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывает правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросах и занятости работающих

способствует снижению социальной напряженности в коллективе, созданию благоприятного климата в школе, профессиональному росту учителя

приводит до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую профсоюзу

информирован об улучшении жилищных условий нуждающимся работникам

вносит предложения об улучшении условий труда и его оплаты

Профком своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между администрацией и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и производственной деятельности работников школы, членов профсоюзной организации.

X Разрешение трудовых споров (конфликтов) по условиям, включенным в трудовой договор

Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему трудовому законодательству

Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению администрацией и принятию мер по устранению нарушений.

XI. Обязательства профкома

В отношении членов профсоюза профком обязуется:

Представлять и защищать права и интересы работников - членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных уровней по результатам аттестации работников.

- Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.
- Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в фонд обязательного медицинского страхования.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Осуществлять контроль за своевременностью представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

1. Стороны договорились, что:

- 1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на обязательную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.
- 1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 1.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут вызвать возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения - забастовки.
- 1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона и виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 1.9. При необходимости приведения положений договора в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном для его изменения. При изменении, дополнении или подготовке проекта нового колдоговора стороны договорились создать по взаимному согласию сторон совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового договора.

Подписали коллективный договор:

Директор МОУ «Пряжинская
средняя школа»

О.Ю.Степанов

Представитель работников
МОУ «Пряжинская средняя школа»

С.Н.Соболева

12 апреля 2011 г.