

Коллективный договор

муниципального общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа Галичного сельского поселения Комсомольского района Хабаровского края

СОДЕРЖАНИЕ

* I. Общие положения.
* II. Организация и повышение эффективности образовательной

деятельности.

* III. Участие работников профкома в управлении организацией.
* IV. Оплата труда, материальное стимулирование.
* V. Гарантия занятости.
* VI. Рабочее время и время отдыха.
* VII. Условия и охрана труда.
* VIII. Обеспечение социальных гарантий.
* IX. Гарантия деятельности профсоюза.
* X. Контроль за выполнением коллективного договора.
* XI. Порядок рассмотрения споров.
* XII. Заключительные положения. I. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом, Законом РФ «Об образовании», Законом РФ «О профессиональных союзах», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Уставом МОУ ООШ Галичного с.п. Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между' работодателями и работниками МОУ ООШ Галичного с.п., на сохранение социального мира в учреждении.

Коллективный договор заключается между работодателем в лице директора МОУ ООШ Галичного с.п. и работниками в лице председателя профкома.

Предметом настоящего договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

На основании коллективного договора заключаются индивидуальные трудовые договоры с работниками учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с коллективным договором. Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

Сотрудники, не являющиеся членами профсоюза, защищают свои права самостоятельно.

II. Организация и повышение эффективности образовательной деятельности

Основные задачи - обеспечение четко налаженной учебно- воспитательной работы МОУ ООШ Галичного с.п., внедрения научно- образовательных форм организации управления, оперативного и действенного инспектирования внутри школы, коррекционного тедлгогического воздействия на учащихся, материальная и моральная •:•.:••: нтерес о ванность работников. В целях выполнения поставленных задач:

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК):

* Признать и принять на себя обязательства трехстороннего соглашения;
* Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового гглва. в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ и Хабаровского края, коллективным договором, учитывая мнение "гофсоюзного комитета (ст. 8 ТК);
* Вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;
* Своевременно вносить изменения в правила внутреннего трудового распорядка, Устав МОУ ООШ Галичного с.п., должностные обязанности при и зменении условий труда и требований законодательства;
* Обязательно осуществлять знакомство вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами;
* Обеспечить занятость работников, создать условия, необходимые для обеспечения учебно-воспитательной деятельности работников;
* Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
* Гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающихся удовлетворительный уровень жизни;
* Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

* Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
* Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
* Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
* Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке

и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами; Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

* Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных -крушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих догмы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о дг;-:мятых мерах.

Работник» обязуются (ст. 21 ТК):

* Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные :г;. довым договором;
* Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка школы;
* Соблюдать трудовую дисциплину;
* Заполнять установленные нормы труда;
* с облюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* Ьегежно относиться к имуществу школы;
* Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, "гедетавляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
* \* 1озышать свою квалификацию. Профсоюзный комитет обязуется (ст.370 ТК):
* Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
* Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового дгава. выполнение коллективного договора;
* Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение гезопасности сотрудников МОУ ООШ Галичного с.п. ;
* Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
* Предъявлять работодателю требования по приостановке работ в случаях -едосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* Направлять работодателю представление об устранении выявленных -.-.решений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы ~г;. дового права, обязательные для рассмотрения;
* i.)c> шествлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения ; "язательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
* Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания VuY ООШ Галичного с.п. к новому учебному году;
* Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, дреду'смотренных коллективным договором, а также с изменениями > словий труда;
* ибращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к тветственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов,

. пержащих нормы трудового права;

* Информировать членов первичной профсоюзной организации о работе г :онома. событиях профсоюзной жизни;
* 1 'называть помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее

Лзиями. в решении социально-бытовых проблем;

* Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, -i-п-очения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в
* чнективный договор и контроль над его выполнением;
* Совместно с администрацией школы контролировать выполнение " :.чинами Правил внутреннего трудового распорядка;

Участвовать в организации мероприятий, направленных на

* вег:денствование учебно-воспитательного процесса, повышения престижа

нвн создании условий творческого труда для работников школы.

* 1. > частие работников и профкома в управлении организацией **стороны** обязуются:
* Проводить взаимные консультации по социально-трудовым и связанным с
* v;-: экономическими вопросами работников МОУ ООШ Галичного с.п. по в нгосам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы

нового права.

Работодатель обязуется:

* Учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Нопексом и коллективным договором;
* 1редставлять профкому информацию по вопросам, затрагивающим ■ чтересы работников;
* ' 'осуждать с профкомом вопросы о работе МОУ ООШ Галичного с.п. принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
* 3 состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома (ст. 82 TP);
* С лособствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в МОУ . ООШ Галичного с.п. к участию в управлении и контроле;
* 1нформировать работников о возможных планах развития и перспективах рганизации;
* Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
	1. Оплата труда, материальное стимулирование труда Работодатель обязуется:
* Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности классов;

Прием на работу учителей производить только на вакантные должности, егодная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь .-.то только с письменного согласия работника, за исключением случаев .лиззодственной необходимости;

сзоезременно проводить работу по тарификации педагогических " тддлов. ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, газозлння работников и прочих условий, требующих изменения "•• : икадип:

~гн наличии средств устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки к .-"г постным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие •д^атеди в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не - ••;•>.\ с основной деятельностью;

тзегждать положение о компенсационных выплатах и осуществлять ~ е v и г о з л н и е сотрудников из фонда экономии заработной платы и . " дже: ны\ средств;

3-:ддаг\ заработной платы производить 2 раза в месяц, не реже, чем 15

В чае задолженности по оплате труда (ст.236 ТК) работодатель обязан -ддтатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации ) = размере не ниже 1\300 действующей в это время ставки г.-: ннансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый месяц адегжки. начиная со следующего дня после установленного срока выплаты день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты на -гок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в дпсзменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты одержанной суммы (ст. 142 ТК); ; арантирует первоочередность выплаты заработной платы перед тадзными платежами в соответствии с действующим законодательством и г дативными актами;

составлять сводные ведомости тарификации работников на первое --тября и согласовывать с профкомом;

,зоевременно устанавливать работникам новые ставки заработной платы в ■ • с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования, а дни по итогам аттестации;

' "плачивать работу, выполненную с согласия работника сверх Тадовленной нормы должностными обязанностями, или предоставлять

Д Ы!

• За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения качества труда, творческую инициативу и другие достижения применять поощрения, предусмотренные ст. 191 ТК Положением о премировании по согласованию с профкомом; сказывать материальную помощь в экстренных случаях в пределах :е:~ощихся бюджетных средств;

г;: наличии внебюджетных средств выделять денежную сумму в размере : го лолжностного оклада в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60 лет; Применять меры поощрения в виде: премирования, вынесения парности. предоставления 2-х отгулов за полугодие за работу без • • •• • •• .•>!\ листов;

г: поводить ежемесячную выплату пособий в установленном размере на

"ретение методической литературы. >фком обязуется:

ггнпнпзовать общественный профсоюзный контроль, направленный на -••...•.лило просроченной задолженности по оплате труда; -своевременную выплату заработной платы может "г-с'озать в соответствии со ст. 30 Закона «О профессиональных союзах, " р.;в.:\ и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к .и"ли:парной ответственности;

"раниться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к л-негативной ответственности должностных лиц за невыполнение или „-ние коллективного договора (ст. 41-3,210 Кодекса РФ об

* --п трлтивных правонарушениях); переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий

- л. работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК);

* "атвенной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться л .огласно ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и

н=\ деятельности». В этом случае должны быть соблюдены . - ;лне условия:

. - о'/иссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует; --ли КТС в 10-ти дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за

- пением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК); .ли работники и профком не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК);

**Гарантия** занятости

бмтодатель обязуется:

'"еспечить занятость работников в соответствии с их профессией, ■■: и нацией и должностью;

При. приеме сотрудников на работу знакомить их (под подпись) с аьм школы, Правилами внутреннего распорядка, должностными п--остями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, с г ^ ми оплаты труда. При приеме на работу трудовой договор с работником заключать в -нной форме без указания или с указанием определенного срока, либо -гсмя выполнения определенной работы;

3 случае неизбежного высвобождения работников в связи с -ап;ением численности учащихся или штата информировать об этом : - ом не менее чем за два месяца:

> зодьнение работников, являющихся членами профсоюза, по ению штатов производится только с учетом мнения профкома (ст.82 В сд\чае сокращения преимущество получают сотрудники, которые

'одее высокую квалификационную категорию; д :засовывать с профсоюзным комитетом: :.д;:.ание уроков в школе;

" а : ддп работы младшего обслуживающего персонала;

г.••::-'азы о привлечении к работе в исключенных случаях,

д. - уотренных законом, в выходные и праздничные дни; а : •• - д дежурств по школе;

а : дни ежегодных отпусков; -ддзэ: о перенесении отпуска, об отзыве из отпуска работников д-денпя в связи с производственной необходимостью; .дгения и взыскания работников.

•фком обязуется:

1 шествлять контроль за соблюдением администрацией трудового .жонодательства в вопросах занятости работников; принимать участие в аттестации педагогических работников;

шествлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек; консультировать работников школы по вопросам трудового : .жонодательства в части производственных трудовых отношений.

Рабочее время и время отдыха

3 МОУ ООШ Галичного с.п. установлена 6-ти дневная рабочая неделя, г--тор школы работает в режиме ненормированного рабочего дня по : д- . составленному исходя из 36-часовой рабочей недели. Такую же -д :-о неделю имеют заместитель директора, библиотекарь, сгзожатая, технический персонал. Специалисты работают по графику, ~аьденному исходя из 36-часовой рабочей недели. Рабочий день - дедяется его учебной нагрузкой в соответствии с тарификацией, д джительность рабочего дня сторожей определяется графиком

:д:и. составленным с соблюдением установленной продолжительности - v: о времени за неделю, и утверждается работодателем по согласованию :домом.

'Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается ~ дателем по согласованию с профкомом с учетом необходимости д.-чения нормальной работы МОУ ООШ Галичного с.п. и благоприятных вин для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам д ч.:авляются в течении летних каникул, этот график распространяется и --чнический персонал. График отпусков составляется на каждый

агный гол и не позднее 15 декабря текущего года доводится до ■ - всех работников.

» времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, лве недели до его начала.

"ire доставлять по личному заявлению дополнительные отпуска без ения заработной платы женщинам, имеющим детей до 14 лет, ннтельностью до 14 дней в году (ст. 123 ТК).

продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с ■я работ ника в случае, предусмотренных сг. 124-125 ТК РФ. 1 г ел оставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до гола в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) ■м \ чреждения.

.е н\ рство педагогических работников по учреждению должно п^я не раньше, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не

минат после их окончания, п.п.телям. ребенок которых идет в первый класс предоставлять • ' лень 1 сентября без сохранения заработной платы, если при ном . лтся \ щерб учебно-воспитательному процессу школы, гелоетавлять отпуск без сохранения заработной платы в случае екания, переезда, похорон, серьезной аварии дома до 5 днем (ст. . .263 ТК).

'е.лечивать в любое время года замену в работе сотрудников на ..л-: а горно-курортного лечения.

■ е. в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. . •• не работников учреждения к работе в выходные и нерабочие :-ь:е дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ГК -. нсьменного согласия по письменному распоряжению работодателя. - ;> полные к нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем г размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию

* а ему может быть предоставлен любой день отдыха.

^ елччаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. работодатель может -и г- работников к сверхурочным работам только с их письменного

* \_ четом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников г.до i8 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих

г ~ л\;с е до 3-х лет.

лп-влечение работников учреждения к выполнению работы, не " яренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового -л- а учреждения, должностными обязанностями, допускается только н. пенному распоряжению работодателя с письменного сог ласия п-- и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным

нем об оплате труда, "глоту в каникулы организовать по особому графику лггл'тельность рабочего времени, а также занятость работников в

каникулы распределять в соответствии с учеонои нагрузкой до начала каникул.

VII. Условия и охрана труда Работодатель обязуется:

* Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
* Обеспечить разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учетом мнения профкома;
* Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
* Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте;

Обеспечивать спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

* Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
* Проводить аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда;

Организовать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы, заработка на время прохождения медицинских осмотров;

* Проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении;
* Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья;
* При составлении расписания уроков по возможности предусматривать педагогам один свободный день для самостоятельной методической работы;
* Обеспечивать в целях охраны труда:

соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;

- составлять расписание с количеством «окон» не более 2 в неделю, иное по согласованию с учителем.

* Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда;

Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников :• учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с ПК.

Профком обязуется:

* Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома;
* Проводить экспертизы условий труда с предоставлением информации о выполнении предусмотренных законом норм условий труда;
* Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда;
* Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников школы.

VIII. Обеспечение социальных гарантий

Социальная защита работников на страховых принципах

Работодатель обязуется:

* Обеспечить права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК);
* Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
* Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;
* Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
* Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
* Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК).

Профком обязуется:

* Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст.21 ТК);
* Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социального страхования и пенсионный фонды:
* Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
* Содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами и Постановлением облсофпрофа №53-1 от 16.03.99г., устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых работодателем сведений о стаже заработке застрахованных членов коллектива:
* Контролировать сохранность архивных док\ ментов:
* Изучать социально-бытовые условия работников школы и ветеранов труда, оказывать им помощь в решении социально-бытовых проблем:
* Проводить работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул;
* Оказывать материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.

IX Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников

Работодатель обязуется:

Своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров;

Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если таковые не могут быть проведены в нерабочее время;

Профком обязуется:

Контролировать своевременность и правильность сохранения заработка по месту работы работникам школы, направленным на медицинское обследование в соответствии с Трудовым законодательством за весь период его проведения (ст. 185 ТК); Периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и работодателем задачи по их предупреждению; Побиваться от работодателя выделения денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.);

Контролировать использование путевок и расходование средств социального страхования;

о'беспечить детей до 14 лет сотрудников школы путевками в летние оздоровительные лагеря;

* 'гганизовывать посещение больного на дому, в лечебных учреждениях, оказывать необходимую помощь;

шествлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда и ~е\нике безопасности, за предоставлением ежегодных и дополнительных отпусков, режимом и условиями труда, отдыхом работников; Сотрудникам учреждения выделять путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, в порядке очередности через РКП.

X Организация культурно-массовой работы Работодатель обязуется:

* Обеспечить хозяйственное содержание объектов социально-культурного и спортивного назначения принадлежащих школе:
* Оказать посильную материальную помощь в организации культурно- массовых мероприятий.

Профком обязуется:

* Выделять детям дошкольного возраста и по возможности учащимся 1-8 классов сотрудников школы новогодние подарки;
* Организовывать проведение юбилейных и памятных дат, праздников по желанию коллектива и самого юбиляра;
* По возможности организовывать коллективные поездки на природу.
	1. Гарантия деятельности профсоюза

Работодатель признает профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями. Работодатель признает право профкома на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

* Экономического положения организации;
* Реорганизации или ликвидации учреждения;
* Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
* Предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда; •Профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации сотрудников.

Работодатель признает право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370).

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

* Бесплатная юридическая консультация;
* Защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
* Бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
* Получение материальной помощи из средств профсоюза.
1. Контроль над выполнением коллективного договора

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профком осуществляют постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у него информацию.

Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников.

Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора. Работодатель:

* По требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
* В случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профкома, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

Профком:

* Информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требования об устранении обнаруженных нарушений;
* В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные формы воздействия.
1. Порядок рассмотрения споров

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством, В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК).

Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК).

1. Заключительные положения

Настоящий коллективный договор заключен на три года. Изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК).

При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников школы. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна >ведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения.

Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст. 372 ТК.