

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Макаренко
на 2009 – 2012 гг.

Утвержден
На общем собрании работников
МОУ СОШ № 6
Протокол № 8
«14» Мая 2009г.

Зарегистрирован отделом по труду
Администрации г. Арзамаса
«14» мая _____ 2009г.
№ 84
гл. специалист
Н.И. Пузанова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Администрации и трудового коллектива МОУ СОШ № 6
г. Арзамаса на 2009 - 2012 гг.

Принят на общем собрании
трудоого коллектива (протокол
№ 8 от 14.05.2009г.)

Раздел 1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным в соответствии с Законом Российской Федерации от 11.03.92г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» и Федеральным законом о внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.95г. № 175, и является основным правовым документом, определяющим трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками МОУ СОШ № 6.
- 1.2 Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор являются: работники МОУ СОШ № 6 в лице председателя профсоюзного комитета Макаровой Н.И., с одной стороны, и директор МОУ СОШ № 6 Плотичкиной Э.А., с другой стороны, которая представляет интересы учредителя (Департамента образования администрации г. Арзамаса) и именуется в дальнейшем работодателем.
- 1.3 Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.
- 1.4 Работодатель рассматривает профсоюзную организацию МОУ СОШ № 6 и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора работодатель и профком обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность, избегать конфронтации при решении социальных проблем. В случае возникновения различий в подходах и недоразумениях они будут разрешаться посредством тесных и открытых контактов работодателя и профсоюзного комитета. Для того чтобы эти усилия увенчались успехом, работодатель и профсоюзный комитет должны согласованно работать друг с другом на благо трудового коллектива МОУ СОШ № 6.

- 1.5 Коллективный договор распространяется на всех работников школы, гарантирует защиту прав и интересов работников.
- 1.6 Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателем.
- 1.7 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором МОУ СОШ № 6 и председателем профсоюзного комитета после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3 лет.

Раздел 2. Соответствие трудового и коллективного договоров

- 2.1 Содержание трудового договора (далее ТД), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2 ТД заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3 ТД с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный ТД может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4 В ТД оговариваются существенные условия ТД, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия ТД могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам 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 данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в ТД 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 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. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. 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.

2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8 Учебная нагрузка учителя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.9 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов и количества учащихся (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11 По инициативе работодателя изменения существенных 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 сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 74 ТК РФ.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.12 При заключении ТД с работником работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

2.13 Прекращение ТД с работником проводится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Раздел 3. Хозяйственно-экономическая деятельность школы

3.1 Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности учебного процесса, сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

- обеспечивать нормальную хозяйственную и экономическую деятельность МОУ СОШ № 6, обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ;
- утверждать штатное расписание, размеры должностных окладов согласно Постановлению Правительства Нижегородской области от 15.10.2008г. № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области», Постановления мэра г. Арзамаса от 14.10.2008г. № 1781 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений города Арзамаса Нижегородской области» и Положения МОУ СОШ № 6 «О б оплате труда работников МОУ СОШ № 6 им. Макаренко»;
- формировать и расходовать фонды в части, направленной на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;
- утверждать положения "Об оплате труда", "О премировании" и другие положения, касающиеся интересов работников;
- решать другие вопросы, имеющие значение для коллектива МОУ СОШ №6.

3.2 Работодатель обязуется не реже двух раз в год проводить собрания трудового коллектива с отчетом о деятельности МОУ СОШ № 6 в рамках выполнения коллективного договора.

Раздел 4. Труд и заработная плата

4.1 В области оплаты труда исходить из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью и качеством труда.

4.2 Минимум заработной платы работников МОУ СОШ № 6 не может быть ниже минимума, официально установленного в законодательном порядке правительством РФ.

4.3 Оплата труда работников регулируется Типовым Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Макаренко, штатным расписанием, утвержденным на основе Тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным должностям служащих и в соответствии с письмом Минобразования РФ, Профсоюза работников

народного образования и науки РФ от 16.01.2002 № 20-58-196/20-5/7 «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений», Положением, разработанным в соответствии с постановлением мэра города Арзамаса от 14 октября 2008 года № 1781 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Арзамаса Нижегородской области», постановлением мэра города Арзамаса от 29 октября 2008г. № 1855 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования города Арзамаса», «Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Макаренко», утвержденного приказом директора от 31 октября 2008 года № 427.

4.4 Премияльная система учреждения разрабатывается администрацией совместно с Профкомом и отражена в Приложении «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Макаренко» к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Макаренко, утвержденного приказом директора от 31 октября 2008 года № 427, в «Положении о моральном и материальном поощрении работников».

Суммы премии максимальными размерами не ограничиваются.

4.5 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Макаренко», Приложениями № 1, 2, 3 и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с положением;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- другие варианты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о моральном и материальном поощрении работников, локальными нормативными актами учреждения.

4.6 Своевременное уточнение тарификации работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

4.7 Своевременное ознакомление всех работников школы с условиями оплаты труда, а также с табелем учета рабочего времени.

4.8 Обеспечение обязательной выдачи каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, натуральной оплатой или в какой-либо другой форме (Конвенция МОТ № 95 "Об охране заработной платы").

- 4.9 Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 4.10 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и письменному распоряжению работодателя. ТК РФ ст. 113
- 4.11 Предоставление информации коллективу о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц).
- 4.12 Установление предельной наполняемости классов.
- 4.13 При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное время и др.), производить работникам соответствующие доплаты.
- 4.14 В случае вынужденного простоя (отмена занятий в связи с морозами, карантин) оплату производить в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).
- 4.15 Расчет отпускных производить с учетом стимулирующих выплат работнику в течение учебного года.
- 4.16 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

- 5.1 Администрация создает работникам школы благоприятные условия для качественного выполнения ими своих обязанностей, обеспечение учебно - наглядными пособиями, инвентарем, своевременный ремонт технических средств, обеспечение здорового морально-психологического климата в коллективе по имеющимся возможностям.
- 5.2 Содействовать в развитии творчества исследовательской деятельности учителям.
- 5.3 Администрация согласует с профкомом расписание уроков, должностные характеристики на каждого работника школы, график отпусков работников. Отпуск с перерывом предоставлять работнику с учетом мнения работника. В связи с производственной необходимостью отзыв из отпуска осуществляется по приказу директора с предоставлением отгулов в удобное для работника время.
- 5.4 К работе в выходные и праздничные дни только по согласованию с профкомом и с письменного согласия работника. Компенсацию за работу в эти дни производить в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

- 5.5 Объем работы педагогических работников в каникулярный период регламентируется их учебной нагрузкой.
- 5.6 Администрация определяет допустимый минимум «окон» не более 2 часов в неделю при нагрузке 18 часов, предоставляет методические дни при нагрузке не более 27 часов.
- 5.7 Приказом руководителя учреждения на педагогического работника возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, школьной мастерской, пришкольным участком, за что работнику может производиться дополнительная оплата.
- 5.8 График очередного отпуска составляется и утверждается до 15.12. ежегодно и согласуется с профсоюзным комитетом (ст.123 ТК РФ).
- 5.9 Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска и в случае задержки отпускных работник оставляет за собой право не уходить в отпуск до их получения (ст. 136 ТК РФ).
- 5.10 Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха работникам учреждения:
- за работу без больничных листов в течение учебного года - 2 дня.
 - на похороны родных и близких - 3 дня с оплатой из фонда экономии зарплаты.

Раздел 6. Занятость работников школы. Условия высвобождения кадров

Стороны договорились:

- 6.1 Разработать прогноз занятости учителей на ближайшие 3-5 лет, согласовать его с профсоюзным комитетом. На его основе предусмотреть переподготовку кадров и повышение квалификации работников.
- 6.2 Информацию о закрытии классов (групп) с высвобождением работников доводить до сведения профкома не менее чем за 3 месяца.
- 6.3 Увольнение работников являющихся членами профсоюза по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ ст. 82 ТК РФ.
- 6.4 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 ст.81) либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 ст.81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

ТК РФ ст. 178

6.5 Допускать увеличение численности штатов только за счет самоокупаемости.

Раздел 7. Охрана труда

Стороны договорились:

- 7.1 Выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.
- 7.2 Организовать обучение работников по охране труда и проверку знаний правил по охране труда у лиц. Контроль за расходованием средств на охрану труда возложить от администрации на директора школы, от профкома - на председателя профкома.
- 7.3 По результатам обследований условий труда работников привести условия труда в соответствии с требованиями действующих правил по охране труда:
 - в кабинете информатики;
 - в кабинете обслуживающего труда;
 - в кабинете технического труда;
 - в кабинете физики;
 - в кабинете химии;
 - в спортзале.
- 7.4 Выполнить мероприятия по подготовке учреждения к началу учебного года.
- 7.5 Обеспечить всех работающих бесплатной спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты, имеющих сертификат качества согласно отраслевых норм.
- 7.6 На охрану труда выделять сумму в соответствии со сметой местного бюджета на содержание МОУ СОШ № 6 и поступлениями внебюджетных средств.
- 7.7 В случае грубых нарушений со стороны администрации нормативных требований к условиям работы, нарушений установленных режимом труда и отдыха, не обеспечение средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается угроза работоспособности и здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушений. Отказ возможен после консультации с представителем профсоюза и официального уведомления об отказе от работы. При соблюдении этих условий труда, отказ от работы не влечет для работника ответственности и за ним сохраняются место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.
- 7.8 Оборудовать гардеробные для обслуживающего персонала.
- 7.9 Отремонтировать пешеходные дорожки на территории учреждения и обеспечить их постоянную очистку от грязи, льда и снега.
- 7.10 Ежегодно проводить медицинские осмотры работников с оплатой за счет

учреждения.

Раздел 8. Социальное страхование

- 8.1 Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в школе создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации школы и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления работников школы и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. ТК РФ ст.212
- 8.2 Комиссия полномочна определять необходимое количество путевок для отдыха и лечения работников, а также путевок в оздоровительные лагеря для их детей.

Раздел 9. Социально-бытовые льготы и гарантии

Стороны договорились:

- 9.1 Совместно добиваться выделения долгосрочных ссуд работникам школы для индивидуального строительства жилья и садовых домиков.
- 9.2 Совместно добиваться решения вопроса о выделении мест в общежитии для работников школы.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности

- 10.1 Права профкома определяются Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Деятельность профсоюза осуществляется в соответствии с его Уставом.
- 10.2 В школе сохраняется система централизованных отчислений профсоюзных взносов и перечисления их горкому и обкому профсоюза.
- 10.3 Увольнение или привлечение к ответственности членов профсоюза осуществляется только с согласия профкома.
- 10.4 Для осуществления своих функций профкому предоставляется телефон, доступ к нормативной документации, право участия в заседаниях администрации.
- 10.5 Председатель профсоюзного комитета может освобождаться от выполнения обязанности классного руководителя.
- 10.6 Установить председателю профсоюзного комитета доплату в размере 10% от ставки.
- 10.7 Сохранить членам профсоюзного комитета среднюю зарплату на правах их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзами. Управление не допустимо без согласия выше стоящего профсоюзного органа ст. 374

ТКРФ.

10.8 Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий которые могут производиться в рабочее время:

- переговоры с администрацией по коллективному договору;
- проекты приказов затрагивающих социально - трудовые права работников, согласуются с профсоюзным комитетом;
- представители профсоюзного комитета вправе беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены профсоюзов для реализации своих уставных задач;
- профсоюзный комитет осуществляет контроль за выполнением коллективного договора;
- профсоюзный комитет на паритетных началах участвует в расходовании средств социального страхования, осуществляет контроль за использованием этих средств;
- профсоюзный комитет вправе беспрепятственно получать от работодателя информацию по социально - трудовым вопросам;
- профсоюз контролирует соблюдение законодательства о труде в том, числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, охраны труда, гарантии и компенсации, льгот и преимуществ;
- работодатель в недельный срок с момента получения предложения об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщает профкому о результатах его рассмотрения и принятых мерах;
- в случае нарушения законодательства о труде профсоюз вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Раздел 11. Обязательства профкома

Профком осуществляет свои полномочия строго в соответствии с законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.1 Способствует созданию нормального микроклимата в коллективе.

11.2 Участвует в проведении аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест.

11.3 Участвует в разработке положений:

- об установлении доплат и надбавок;
- о премировании работников;
- об использовании внебюджетных средств.

11.4 Осуществляет контроль за правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы.

11.5 Осуществляет контроль за соблюдением и эффективным использованием работающими режима рабочего времени.

11.6 Принимает меры по фактам нарушения порядка системы оплаты труда.

11.7 Проводит анализ жилищно - бытовых условий работников.

- 11.8 Оказывает помощь в получении субсидий на строительство и приобретение жилья.
- 11.9 Ведет учет нуждающихся в санаторном лечении.
- 11.10 Добивается выделения путевок на отдых в оздоровительных лагерях для детей членов профсоюза.
- 11.11 Профком гарантирует оказание материальной помощи из средств профсоюза в случае:
- смерти члена профсоюза - 500 рублей;
 - по уходу на пенсию - 500 рублей;
 - рождение ребенка - 150 рублей;
 - юбилейные торжества - 150 рублей;
 - по стихийным бедствиям по решению Арзамасского роп -
- до 1000 рублей.
- 11.12 Организует культурно - массовые мероприятия, праздники для членов профсоюза и их детей.
- 11.13 Обеспечивает стабильность работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его пунктов.
- 11.14 Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и районных акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.
- 11.15 Профком гарантирует, что на время действия настоящего договора не выдвигает новых требований и не организует акций протеста по вопросам, включенным в договор, при условии их выполнения.

Раздел 12. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор

- 12.1 Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.
- 12.2 В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству (Федеральный закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175 от 23.11.95г.)
- 12.3 Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами.
- 12.4 Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

- 13.1 Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными и органами по труду исполнительной власти (ст. 40, 41 ТК РФ).
- 13.2 Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 13.3 Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем в местный орган по труду исполнительной власти для уведомительной регистрации (ст. 40 ТК РФ).
- 13.4 При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:
- профсоюзный комитет:
Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы;
объявление недоверия и переизбрание.
 - администрация:
невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязательств по коллективному договору признается как нарушение трудовой дисциплины и влечет за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 37 ТК РФ.
 - Лица, представляющие администрацию, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.
 - Члены трудового коллектива несут ответственность согласно ТК РФ.
- 13.5 При изменении, дополнении или подготовке проекта нового коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

Раздел 14. Заключительные положения

14.1 Коллективный договор заключен профсоюзным комитетом от имени коллектива школы и работодателем в лице директора.

14.2 Трудовой коллектив школы уполномочил профсоюзный комитет подписать настоящий договор.

Директор МОУ СОШ № 6
г. Арзамаса
_____ Э.А. Плотичкина.
М.П.

Председатель профкома
МОУ СОШ № 6
_____ Н.И. Макарова.
М.П.