

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Урдомская средняя общеобразовательная школа»

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2015 – 2018 годы

От работодателя:

Директор
школы



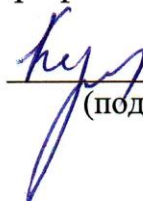
Додонов В. А.
(подпись, Ф.И.О.)



8.06.2015 г.

От работников:

Председатель первичной организации
профсоюза



Кузнецова Н. В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Урдомская СОШ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Законом Архангельской области "О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области" и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Урдомская СОШ» (далее по тексту – 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Школы (далее по тексту – работники), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее по тексту – профсоюзная организация);

работодатель в лице его представителя – директора Школы.

Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области».

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее по тексту – профсоюз), имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных профсоюзной организацией.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы (в том числе – совместителей).

1.6. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в Школе, в течение 5 дней со дня его подписания, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.14. В целях ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективного договора и соглашений между сторонами, соблюдения их исполнения в Школе на основании положения **(прилагается)** образуется и действует комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

1.15. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании работников Школы.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

II. Формы участия работников в управлении Школой. Порядок принятия отдельных локальных нормативных актов

2.1. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками, через профсоюзный комитет профсоюзной организации (далее по тексту – профком) и органы самоуправления:

- принятие решений общим собранием работников по вопросам, отнесенным к его компетенции законодательством, Уставом Школы и настоящим коллективным договором;

- выборы представителей в Совет Школы и их работа в этом органе в соответствии с законодательством и Уставом Школы;

- участие в работе Педагогического совета Школы в соответствии с законодательством и Уставом Школы (для педагогических работников);

- учет мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. ст. 372, 373 ТК РФ;

- согласование, представляющее собой вступление в силу принятого директором Школы решения по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профкомом и получения согласия профкома на утверждение соответствующего локального нормативного акта, выраженного в форме соответствующего реквизита;

- согласие, представляющее собой принятие решения директором Школы на совершение определенных действий только после получения согласия профкома, выраженного в письменной форме;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие члена профкома в работе аттестационной комиссии;
- участие члена профкома в работе комиссии по специальной оценке условий труда на рабочем месте;
- другие формы.

2.2. При принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны исходят из того, что работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о системе оплаты труда работников и социальных выплатах;
- 3) Локальные нормативные правовые акты о показателях эффективности деятельности работников и критериях оценки деятельности, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат работникам;
- 4) Тарификационные списки педагогических работников;
- 5) Соглашение по охране труда;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 8) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) График сменности работников, чья работа носит сменный характер;
- 10) График отпусков;
- 11) Форма расчетного листка;
- 12) Должностные обязанности работников;
- 13) График проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- 14) Положение о порядке и условиях предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день;
- 15) График аттестации педагогических работников, в том числе на соответствие занимаемой должности;
- 16) График дополнительного профессионального образования и профессионального обучения работников;
- 17) другие локальные нормативные акты.

Работодатель знакомит работников под роспись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 5 рабочих дней.

2.3. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- 1) установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 3) установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- 4) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 5) принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- 6) определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- 7) изменение условий труда;
- 8) установление размеров повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 9) распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- 10) распределение премиальных выплат и использование экономии фонда оплаты труда;
- 13) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.4. С согласия профкома производится применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении членов профкома.

2.5. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя и членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, территориального Соглашения, настоящего

коллективного договора, устава Школы, локальных нормативных актов Школы.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, территориальным Соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.2. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия и порядок изменения размера учебной (педагогической) нагрузки;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
- выплаты за выполнение функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами (мастерскими) и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Школе показателей и критериев.

3.1.3. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам организации) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

3.1.5. Предоставление учебной нагрузки директору Школы, заместителям директора Школы по УВР и ВР, руководителям структурных подразделений Школы, реализующих программы общего и (или) дополнительного образования (далее по тексту – руководящие работники), а также непедagogическим работникам и внешним совместителям, осуществляется в соответствии с настоящим пунктом.

Если учитель, педагог дополнительного образования, для которого Школа является местом основной работы, не обеспечен учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы, установление учебной нагрузки руководящему работнику не допускается по тому учебному предмету (курсу), объединению дополнительного образования, специалистом по которому является учитель, педагог дополнительного образования, не обеспеченный учебной нагрузкой на полную ставку (кроме случаев и в порядке, указанных в настоящем пункте).

В случае согласия учителя, педагога дополнительного образования работать на неполную ставку, руководящему работнику учебная нагрузка может быть распределена с согласия профкома и по тому учебному предмету (курсу), объединению дополнительного образования, специалистом по которому является учитель, педагог дополнительного образования, согласный работать на неполную учительскую ставку.

В порядке исключения, руководящему работнику может быть распределена учебная нагрузка с согласия профкома, по тому учебному предмету (курсу), объединению дополнительного образования, специалистом по которому является учитель, педагог дополнительного образования, не обеспеченный учебной нагрузкой на полную ставку, если у руководящего работника более высокая педагогическая квалификация (образование и (или) категория) по соответствующему учебному предмету (курсу), объединению дополнительного образования, чем квалификация учителя, педагога дополнительного образования, не обеспеченного учебной нагрузкой на полную ставку. В последнем случае учителю, педагогу дополнительного образования должны быть предложены варианты дополнительной оплачиваемой педагогической работы в объеме, оплата за который, сопоставима с объемом оплаты учебной нагрузки, недостающей у него до полной ставки. При этом общая учебная нагрузка у руководящего работника должна быть не более 14 недельных часов (если руководящий работник – директор Школы, то – не более 12 недельных часов).

Дополнительная педагогическая работа руководящих работников в соответствие с распределённой учебной нагрузкой не считается внутренним совместительством и оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

Предоставление учебной нагрузки непедagogическим работникам и внешним совместителям, осуществляется на тех же условиях, что и руководящим работникам. Эта дополнительная работа непедagogических работников считается внутренним совместительством и оформляется новым трудовым договором.

3.1.6. Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом Школы, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.1.7. Контроль за соблюдением в Школе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется в соответствии с федеральными и областными законами.

3.2. Стороны согласились:

3.2.1. При заключении трудового договора с работниками руководствоваться нормами трудового права РФ и Архангельской области;

3.2.2. Оформить в письменной форме трудовые договоры с работниками, с которыми они не были заключены ранее при приеме на работу (при наличии их согласия);

3.2.3. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

1) работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными или государственными наградами;

2) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;

3) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

4) работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет;

3.2.6. Представлять профкому информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса.

3.3. Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1. В целях оказания помощи директору Школы осуществлять методическую и правовую помощь по оформлению трудового договора и дополнительных соглашений к нему, формулировок приказов и записей в трудовые книжки.

3.3.2. Силами правовой инспекции труда профсоюза предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

1) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

2) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях законодательства Российской Федерации и Архангельской области;

3) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и судах;

4) подготовки исковых заявлений и других документов в суды, прокуратуру и государственную инспекцию труда;

5) представительства прав и интересов в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав работников учреждения;

6) обжалования решений судов общей юрисдикции в порядке, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством.

3.3.3. Обеспечить контроль за своевременным заключением трудовых договоров в письменной форме с вновь принимаемым на работу лицами, вступившими в профсоюз, в том числе:

- в течение пяти дней с момента заключения трудового договора обеспечить его правовую экспертизу;
- в случае несоответствия трудового договора действующему законодательству Российской Федерации направлять работодателю представление с предложением принятия соответствующих мер.

3.3.4. Не реже одного раза в год в соответствии с планом профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников – членов профсоюза.

3.3.5. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.3.6. Обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников – членов Профсоюза:

- в течение пяти рабочих дней рассматривать заявления работников – членов профсоюза по вопросам нарушения их трудовых прав;
- направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

3.3.7. Рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (или для согласования с ним) по вопросам привлечения работников – членов профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

4.1.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством, положением о системе оплаты труда работников (принимаемое общим собранием работников, далее по тексту – Положение об оплате), настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами;

4.1.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до

выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.1.4. Изменение оплаты труда производится:

1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы, должностного оклада;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

5) при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения;

6) при присуждении ученой степени - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

7) при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания срока действия квалификационной категории.

4.1.5. При наступлении у работника права на изменение (*увеличение или уменьшение*) размера должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.7. Тарификационные списки педагогических работников составляются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с санитарными нормами и нормативными актами федеральных органов власти. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты (надбавки), размер которой определяется положением о системе оплаты труда работников (далее по тексту – Положение об оплате).

4.1.8. Экономия средств фонда оплаты труда Школы в соответствии с настоящим коллективным договором и Положением об оплате расходуется с согласия профкома на стимулирующие надбавки и прочие выплаты, на оказание материальной помощи работникам.

4.1.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.1.10. При разработке и утверждении в Школе показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

1) принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть одинаковыми для всех работников;

2) принцип предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) принцип объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

5) принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

6) принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профкома.

4.1.11. В целях повышения заинтересованности работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования

Руководитель физвоспитания	Учитель, физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах (группах) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета

4.2. Работодатель обязуется в случае организации и проведения профсоюзной организацией забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, а также в случае невыплаты или задержки в выплате заработной платы выплачивать работникам компенсацию за все дни забастовки в размере средней заработной платы.

4.3. Профсоюз обязуется:

4.3.1. Представлять интересы работников – членов профсоюза при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Школы, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам – членам профсоюза и их соответствия Положению об оплате.

4.3.2. Оказывать правовую помощь работникам – членам профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премий).

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Школы, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области, по согласованию с профкомом.

5.1.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

5.1.3. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

5.1.5. Для женщин, работающих в Школе, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.6. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается директором Школы с учетом мнения профкома.

5.1.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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 (групп), обучающихся у данного работника.

5.1.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника.

5.1.9. Распределение учебной нагрузки педагогических находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.1.10. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях.

5.1.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.1.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, установленных трудовым законодательством.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.1.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, продолжительность его должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении педагогического работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.14. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года в порядке, предусмотренном муниципальными нормативными правовыми актами.

5.1.15. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется локальным нормативным правовым актом с учётом мотивированного мнения профкома.

5.1.19. Работникам (по их письменному заявлению) предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 дней;
- 2) переезда на новое место жительства, бракосочетания детей работника – 3 дня;
- 3) проводов детей в армию - 1 день;
- 4) при отсутствии в течение года (с 1 сентября по 31 августа) дней нетрудоспособности - 3 дня.

5.2. Профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Контролировать соблюдение графика отпусков работников на очередной календарный год.

5.2.2. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам – членам профсоюза.

5.2.3. Контролировать соблюдение прав работников – членов профсоюза при отзыве их из отпуска.

5.2.4. Предоставлять работникам – членам профсоюза, бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

5.2.5. Знакомить работников – членов профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулирующими режим работы и отдыха работников.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Стороны согласились:

6.1.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

6.1.2. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- 1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;
- 2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода (6 месяцев и более) временной нетрудоспособности;
- 3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 5) в случае обучения в организациях высшего профессионального образования по аккредитованным образовательным программам по очно-заочной форме по профилю деятельности;
- 6) педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;
- 7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;
- 8) в случае выявления нарушения Порядка аттестации педагогических работников, допущенного работодателем.

6.1.3. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за

ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются локальным нормативным правовым актом.

6.1.4. Работники имеют право на основании законодательства Российской Федерации и Архангельской области в порядке и размерах, определённых муниципальным нормативным правовым актом, на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

6.1.5. Работникам в соответствии с законодательством Архангельской области выплачивается:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

Выплата материальной помощи и выходного пособия производится в соответствии с Положением об оплате.

6.1.6. Педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) выплачивается компенсация за фактические расходы, понесенные по оплате жилья, отопления и освещения в соответствии с законодательством Архангельской области.

6.2. Профсоюз обязуется:

6.2.1. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

6.2.2. Способствовать организации оздоровления работников – членов профсоюза через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с региональным отделением Фонда социального страхования Российской

Федерации, областной организацией Профсоюза работников образования, Федерацией профсоюзов Архангельской области.

6.2.3. Способствовать оздоровлению детей работников – членов профсоюза в оздоровительном лагере «Альтаир», других детских оздоровительных лагерях.

VII. Охрана труда и здоровья работников

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в Школе.

7.1.2. Обеспечивает проведение в Школе специальной оценки условий труда в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

7.1.3. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.4. Организует проверку знаний работников по охране труда.

7.1.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

7.1.6. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.7. Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.8. При разработке плана финансово-хозяйственной деятельности Школы на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты Школы на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда.

7.1.9. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.10. Информировать профком до 30 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств

защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.11. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды.

7.1.12. В соответствии со статьей 217 ТК РФ вводит должность специалиста по охране труда в Школе.

7.1.13. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в Школе в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда».

7.1.14. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.15. Обеспечивает за счет средств Школы и в рабочее время проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий. Обеспечивает транспортировку работников в учреждение здравоохранения для проведения медицинского осмотра (обследования).

7.1.16. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися Школы. Предоставляет информацию в профком о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2. Профсоюзная организация:

7.2.1. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

7.2.2. Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.2.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую

помощь в реализации этих прав.

7.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Школе, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в Школе.

7.2.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Школе либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.7. Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.8. Направляет технических инспекторов труда Архангельской областной организации профсоюза для участия в работе комиссий по расследованию групповых и тяжёлых несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками – членами профсоюза.

7.2.9. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. Стороны совместно обязуются:

7.3.1. Разрабатывать предложения по улучшению условий и охраны труда работников учреждения.

7.3.2. Добиваться улучшения финансирования Школы на проведение мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

7.3.3. Проводить мероприятия:

- по улучшению состояния здоровья работников;
- по соблюдению трудового законодательства при предоставлении работникам, работающим во вредных условиях труда, соответствующих гарантий и компенсаций;
- по выполнению Соглашения по охране труда.

VIII. Содействие занятости, дополнительному профессиональному обучению и закреплению педагогических кадров в учреждении

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

8.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

8.1.3. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Школы, трудоустройства высвобождаемых работников.

Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

8.2.2. Предоставлять время высвобождаемым работникам для поиска работы в течение рабочего дня (не менее 2 часов в неделю).

8.2.3. Не допускать увольнения работников за два года до наступления пенсионного возраста.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечить Школу квалифицированными кадрами и создать условия для непрерывного профессионального образования работников.

8.3.2. Обеспечивает информирование профсоюзного комитета о намерениях реорганизации и (или) ликвидации Школы и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников).

8.4. Организация Профсоюза:

Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

IX. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения к работе молодых педагогов

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечить их правовую и социальную защищенность.

9.1.2. Содействовать реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий долгосрочных целевых программ Архангельской области, содержащих мероприятий по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Создает условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:

1) организует работу по формированию и обучению кадрового резерва руководителей организаций из числа молодых педагогов;

2) закрепляет наставников за работниками из числа молодежи в первые три года их работы в образовательной организации.

3) предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

9.2.2. При приеме на работу молодых специалистов, окончивших учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступивших к исполнению трудовых обязанностей по специальности, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размерах и порядке, установленных Положением об оплате.

9.2.3. Молодым специалистам в возрасте до 30 лет процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- предоставление профкому информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов профсоюза;
- способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать в рамках законодательства и настоящего коллективного договора права и гарантии профсоюзной организации, членов профсоюза, содействовать их деятельности.

10.2.2. В недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюза о результатах рассмотрения и принятых мерах.

10.2.3. Способствовать обеспечению участия представителей профкома в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в Школе для регулирования трудовых отношений.

10.2.4. Членов профкома (других членов профсоюза - по решению профкома) освобождать от работы для участия в профсоюзной учебе, конференциях, собраниях, созываемых профсоюзом, с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

10.2.5. Безвозмездно предоставлять в пользование профкому необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой для работы самого профкома и для проведения профсоюзных собраний, средства связи, а при необходимости - транспортные средства. Предоставлять возможность для размещения информации о работе профсоюзной организации в доступном для работников месте.

10.2.6. Не препятствовать посещению Школы представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач.

10.2.7. Ежемесячно в день выплаты заработной платы перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

10.2.8. По письменному заявлению работников, не состоящих в профсоюзе, но уполномочивших профком представлять их интересы при заключении и выполнении настоящего коллективного договора, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 процента.

10.2.9. Включать представителей профкома в состав следующих комиссий Школы:

- тарификационной;
- аттестационной;
- специальной оценки условий труда рабочих мест;
- по охране труда;
- по социальному страхованию;
- по стимулированию и премированию работников;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

XI. Заключительные положения

11.1. Коллективный договор состоит из основного текста и приложения к нему, являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора

11.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с **1 сентября 2015 года** и действует в течение трех лет. Если за месяц до истечения срока коллективного договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, стороны имеют право продлить действие данного коллективного договора на срок три года.

11.3. Изменения и дополнения могут вноситься в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.

11.4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

11.5. Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.

11.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

11.7. Настоящий коллективный договор составлен в четырех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для вышестоящей профсоюзной организации, один экземпляр – для министерства

труда, занятости и социального развития Архангельской области, уполномоченного ст. 50 ТК РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
в МБОУ «Урдомская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в МБОУ «Урдомская СОШ» (далее – комиссия) является органом системы социального партнерства.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законодательством и законодательством Архангельской области об образовании, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Архангельской области.

1.3. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей в соответствии со статьей 24 ТК РФ.

2. Цели и задачи комиссии

2.1. Основными целями комиссии являются:

1) регулирование социально-трудовых отношений в (в МБОУ «Урдомская СОШ» (далее по тексту – Школа) через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию данного коллективного договора;

2) развитие социального партнерства в Школе;

3) содействие урегулированию коллективных трудовых споров в Школе.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

1) урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;

2) контроль за выполнением коллективного договора;

3) недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательного учреждения, установленных законодательством о труде, законодательством об образовании, отраслевыми соглашениями;

4) согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующий коллективный договор;

5) подготовка коллективного договора на следующий срок.

3. Права комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

1) координировать совместные действия сторон коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в Школе;

2) контролировать ход выполнения коллективного договора;

3) получать информацию о финансово-экономическом положении Школы, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;

5) вносить предложения:

- о порядке проведения мероприятий, направленных на выполнение условий коллективного договора;

- о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации коллективного договора.

4. Организация деятельности комиссии

4.1. Работу комиссии организуют директор Школы и председатель профкома.

В случае их отсутствия работу комиссии организуют их заместители.

4.2. Комиссия избирает секретаря, ведущего протоколы заседаний комиссии.

4.3. В заседаниях комиссии с правом совещательного голоса могут участвовать должностные лица и специалисты исполнительных органов государственной (муниципальной) власти, эксперты, представители профсоюзных органов, не входящие в состав комиссии.

4.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости с учетом оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

5. Срок полномочий комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора полномочия комиссии продлеваются.
