От работодателя:
директор
МОУ «Сланцевская СОШ №6»
_____ Васильева Н.В.
«09» декабря 2016г.
М.П.

От работников:
председатель первичной профсоюзной организации
МОУ «Сланцевская СОШ №6»
_____ Архипова Л.Д.
«09» декабря 2016г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между
муниципальным общеобразовательным учреждением
«Сланцевская средняя общеобразовательная школа №6» (МОУ «Сланцевская СОШ №6») и
работниками МОУ «Сланцевская СОШ №6»

на 2017-2019 годы

Принят
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол №2 от 07.12.2016

г. Сланцы
Ленинградская область

2016 год

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
«30» декабря 2016.
рег.№ 656-16

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
стр. 3

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ
стр. 3-4

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ
стр. 4

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ
стр. 4-6

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
стр. 6-7

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ
стр. 8

VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ
стр. 9

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
стр. 9-10

IX. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН
стр. 10

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора являются: муниципальное общеобразовательное учреждение «Сланцевская средняя общеобразовательная школа №6» (МОУ «Сланцевская СОШ №6»), именуемое далее Работодатель в лице директора Васильевой Надежды Викторовны и работники МОУ «Сланцевская СОШ №6», представленные первичной профсоюзной организацией МОУ «Сланцевская СОШ №6» профсоюза работников народного образования и науки РФ, именуемый далее Профсоюз, в лице председателя Архиповой Ларисы Давидовны.
1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «Сланцевская СОШ №6».
1.3. Стороны признают, что развитие образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны. Стороны заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают конфликтные ситуации путем переговоров.
1.4. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль организации учебно–воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование Работников, их привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.
1.5. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.
1.6. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель:
2.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации порядок приема и увольнения работников.
2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:
- должностными инструкциями;
- Уставом образовательного учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о материальном стимулировании работников.

2.1.3. После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:
- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. Производит запись в трудовые книжки в соответствии с требованиями трудового законодательства. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках в течение одной недели с момента их внесения.
2.1.5. Перевод, изменение существенных условий труда работников осуществляет в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения Профсоюза
2.1.6. Испытание при приеме на работу не устанавливает для:
- молодых специалистов;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет.

2.2. Профсоюз:
2.2.1. Представляет Работодателю мотивированное мнение при расторжении с Работниками трудовых договоров.
2.2.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.
2.2.3. Контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства.

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1.Работодатель:
3.1.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.
3.1.2. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности штата работников, помимо лиц, указанных трудовым законодательством, в том числе обладают:
- одинокие матери и отцы малолетних детей в возрасте до 16 лет.
3.1.3. Содействует повышению профессиональной квалификации Работников образовательного учреждения и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.
3.1.4. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.
3.1.5. Проводит специальную оценку условий труда.
3.1.6. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности представителя Профсоюзной организации.
3.1.7. Проводит изменения в локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Профсоюз:
3.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими Работниками.
3.2.2. Принимает участие в аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.
3.2.3. Осуществляет контроль соблюдения норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1.Работодатель:
4.1.1. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год до 1 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит работника в сентябре под личную подпись.
4.1.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника. Уведомляет Работника под личную подпись о том, что работа без педагогической нагрузки, установленной для ставки, не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной страховой пенсии по старости. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.
4.1.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников, ее уточнению в связи с изменением условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.
4.1.4. Производит выплату заработной платы:
- заработная плата за первую половину месяца не позднее 22 числа,
- заработная плата за вторую половину месяца не позднее 7 числа следующего месяца.

4.1.5. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.
Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.
4.1.6. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.
4.1.7. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения. Предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий труда.
4.1.8. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.
4.1.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.
4.1.10. Производит доплаты работникам в соответствии с локальными нормативными правовыми актами, являющимися приложением к настоящему Коллективному договору.
4.1.11. Выплачивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.
4.1.12. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере - 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.
4.1.13. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.
4.1.14. Производит оплату в двойном размере либо по заявлению работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
4.1.15. В случае задолженности по оплате труда, превышающие сроки законодательства РФ выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ. Дополнительно к материальной ответственности установленной действующим законодательством, за нарушение сроков выплаты заработной платы выплачивает работникам компенсацию в размере 1% от невыплаченных сумм за каждый день задержки выплаты.
4.1.16. Совместно с Профсоюзом выдвигает кандидатуры работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.
4.1.17. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности устанавливается персональная надбавка к должностному окладу не менее 1500 рублей.
4.1.18. Работникам, имеющим Почетные звания в данной сфере устанавливаются дополнительные ежемесячные выплаты стимулирующего характера не менее 1000 рублей.
4.1.19. Предоставляет оплачиваемые дни отдыха Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами до 18 лет.
4.1.20. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, сохраняет за ними заработную плату (с учетом квалификационной категории) на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.
4.1.21. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.
4.1.22. Сохраняет право на получение повышающего коэффициента за квалификационную категорию в течение срока действия квалификационной категории, при выполнении педагогической работы в следующих случаях:
- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от

преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

4.1.23. Выплачивает работникам единовременное пособие при выходе на пенсию (согласно Положению о материальном стимулировании работников).
4.1.24. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой, в следующих размерах:
- расходы по проезду – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;
- расходы по найму жилого помещения – в пределах размера стоимости места в гостинице или общежитии гостиничного типа;
- дополнительные расходы (суточные) – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке.
4.1.25. Дополнительно, к установленным законодательством, гарантиям работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительный оплачиваемый учебный отпуск, а также для обучающихся может быть установлен гибкий график работы. Предоставление таких гарантий не зависит от наличия в образовательном учреждении, в котором обучается Работник, государственной аккредитации.

4.2.Профсоюз:
4.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий Работодателя.
4.2.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль:
- соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильности установления окладов и тарификационных ставок, своевременного изменения тарификации педагогических работников;
- своевременной выплаты заработной платы;
- установления дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам;
- правильности распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.
4.2.3.Принимает участие в разработке Положения о материальном стимулировании работников, распределении фонда экономии и осуществляет контроль правильности его применения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.Работодатель:
5.1.1. Устанавливает режим работы образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
5.1.2. Определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником на начало учебного года, издает об этом приказ. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.
5.1.3. Предоставляет право педагогам использовать 6 часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте.
5.1.4. Составляет расписание уроков и внеурочных занятий. При составлении расписания не допускает планирования разрывов в занятиях более одного часа в день и более двух разрывов в неделю. В случае невозможности избежать таких разрывов, оплачивает их из расчета пятьдесят процентов за счет надтарифного фонда за каждый час перерыва по письменному заявлению работника.
5.1.5. Определяет график работы и занятости работников в период каникул и сдачи экзаменов, но не выше объема учебной нагрузки в учебное время.

5.1.6. Признает выполнение работ по распоряжению работодателя вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.
5.1.7. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.
5.1.8. Предоставляет педагогическим Работникам отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных учредителем.
5.1.9. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (до 14 календарных дней);
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет (до 14 календарных дней);
- одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (до 14 календарных дней).
- работникам в случае рождения ребенка (до 10 календарных дней);
- смерти близких родственников (до 10 календарных дней);
- регистрация брака (до 10 календарных дней);
- проводы в армию (до 1 календарных дней);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) (до 14 календарных дней);
- работающим инвалидам (до 60 календарных дней)
- в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 1 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс – до 3 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета – до 5 календарных дней в году.

5.1.10. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня работникам образовательного учреждения, имеющим инвалидность.
5.1.11.Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам образовательного учреждения за установленный ненормированный день, означающий возможность эпизодического (не чаще одного раза за три дня) привлечения к работе за пределами рабочего времени не менее четырёх дней, заместителю директора по АХЧ до 14 дней, главному бухгалтеру до 14 дней, секретарю учебной части до 7 дней, бухгалтеру до 7 дней, механику до 7 дней.
5.1.12. Предоставляет дополнительные оплачиваемые дни отпуска:
- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работника – 3 календарных дня;
- в связи с переездом Работника на новое место жительства – 1 календарных дня;
5.1.13. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное время следующим категориям Работников:
- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- женам военнослужащих срочной службы;
- работникам, совмещающим работу с обучением.
5.1.14. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.
5.1.15. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).
5.2.Профсоюз:
5.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.
5.2.2.Осуществляет контроль соблюдения норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.
5.2.3. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1.Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Добивается целевого финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

6.1.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда Работников.

6.1.3. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже двух раз в год на совместном совещании.

6.1.4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.

6.1.5. Своевременно (два раза в год) проводит инструктажи и обучение работников по охране труда в соответствии с действующими нормативными документами.

6.1.6. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.1.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.

6.1.8. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.1.9. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в размере 10 должностных окладов.

6.1.10.Работодатель и профком в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон.

6.1.11. Устанавливает надбавки к заработной плате работнику, ответственному за охрану труда, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета.

6.1.12. Организует проведение за счет средств образовательного учреждения предварительных (при поступлении на работу), периодических, (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими заключениями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212, 219 ТК РФ). Медицинские осмотры проводятся в рабочее время.

6.1.13. Обеспечивает дополнительное страхование на год из фонда экономии заработной платы работников, выполняющих работу в неблагоприятных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда.

6.1.14. Компенсирует работнику материальные расходы, связанные с оформлением личной медицинской книжки, оформляемой при поступлении на работу.

6.1.15. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, а именно: освобождение от основной работы на время исполнения ими своих обязанностей, прохождения обучения, устанавливает им доплаты и надбавки, а также дополнительно оплачиваемый отпуск, закрепляемые в трудовом договоре.

6.2.Профсоюз:

6.2.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.2.2. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.

6.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.2.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.2.5. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.

7.1.Работодатель:
7.1.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.
7.1.2. Заключает договор обязательного социального страхования.
7.1.3. Оказывает помощь в организации дополнительного медицинского страхования работников.
7.1.4. Организует оздоровительную работу для работников образовательного учреждения. Разрешает бесплатно пользоваться услугами бассейна работникам школы.
7.1.5. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием.
7.2.Профсоюз
7.2.1. Получает и заслушивает информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.
7.2.2. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий и др.).
7.2.3. Создает с письменного согласия работников банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.
7.2.4. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.
7.2.5. Участвует в работе по социальному страхованию. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, решением вопросов санаторного лечения и отдыха работников.
7.2.6. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
7.2.6. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1.Работодатель:
8.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и законодательства о профсоюзах.
8.1.2. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при издании локальных нормативных актов, в том числе при:
- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения о материальном стимулировании (премировании);
- утверждении должностных инструкции работников образовательного учреждения;
- утверждении графика отпусков работников;
- разработке проектов документов, затрагивающих экономические и трудовые права работников.
8.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.
8.1.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
8.1.5. Устанавливает доплату председателю профсоюзного комитета (первичной профсоюзной организации) за ведение общественной работы в интересах образовательной организации в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

8.1.6. Производит удержание и бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза по их заявлениям.
8.1.7. Проводит ежеквартальные сверки взаимных расчетов по перечисленным в Профсоюз профсоюзным взносам.
8.1.8. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими профсоюзных обязанностей.
8.1.9. Предоставляет бесплатное электрофицированное и отапливаемое помещение, а также связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту, для работы профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации

IX. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и действует с даты подписания Сторонами.
9.2. Продление настоящего Коллективного договора возможно один раз и на срок не более 3 (трех) лет по соглашению Сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.
9.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств, зафиксированных в установленном законодательством РФ порядке.
9.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.
9.5. В случае реорганизации образовательного учреждения ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение всего срока реорганизации.
9.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
9.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.
9.8. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.
9.9. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.
9.10. Приложение к коллективному договору являются его составной частью.
9.11. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: одни экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий Работодатель обязуется передать в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации коллективного договора.
9.12. Работодатель обязуется произвести (направить) настоящий договор для уведомительной регистрации не позднее 7 (семи) дней со дня его подписания, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.