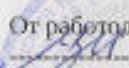
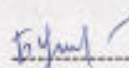


Коллективный договор

на период с 30.08.2013 г. по 30.08.2016 г.
(указать срок действия не более трёх лет)

От работодателя:

Лоскутников В.Н., директор
(Ф.И.О., должность и подпись руководителя
организации)

М.П.

От работников:

Бутыгина О.Г. председатель профкома
(Ф.И.О., выборная должность и подпись председателя)
первичной профсоюзной организации (профкома)

с.Кипель

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются :работодатель , МКОУ Кипельская средняя общеобразовательная школа

организации , филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации))

(наименование)

представленный в лице директора Лоскутникова Виталия Николаевича

(должность , Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами , учредительными документами организации и локальными нормативными актами)

именуемый далее «Работодатель», и работники организации , именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МКОУ Кипельская средняя общеобразовательная школа (название).

именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Бутюгиной Ольги Геннадьевны

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников , создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований , предусмотренных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством , но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате , гарантии, компенсации и льготы , предоставляемые работодателем в соответствии с Законодательством , иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.5. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые , экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.6. Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к коллективному договору и содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профкомом сотрудников.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2013-2016 г.г.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работающих в школе, независимо от времени поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе обратиться в Профком сотрудников с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между администрацией и профсоюзной организацией сотрудников. Принятые изменения и дополнения

оформляются Приложением к Договору, а также протоколом совместного заседания профкома и доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

1.11. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.12 Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.13 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов собственных работников). Профком сотрудников обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования трудовых отношений работников школы определяются действующим законодательством, а также Типовым положением об образовательном учреждении, Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка школы и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащим и ему.

Стороны договорились что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1 Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.2 Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный или определенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.3 Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.4 Изменения определенные сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового

договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей с.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.2.5 Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ) Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.6 Сообщать профкому сотрудников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, об окончании срока действия трудового договора с определенным сроком действия и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников -соответственно, не позднее чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников

2.2.7 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года на пенсию);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники в период временной нетрудоспособности, а также пребывающие в очередном, декретном, учебном отпуске;
- лица моложе 18 лет;
- женщины, имеющих детей до трех лет;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одновременно два работника из одной семьи.

2.2.8 Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 РФ)

2.2.9 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.10 Проводить повышение квалификации преподавательского состава один раз за 3 года с полной оплатой необходимых расходов из средств Работодателя. При необходимости заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении, а также о направлении работников на переподготовку. Работник имеет право на повышении квалификации 1 раз в 3 года.

2.2.11. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.12 Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по ч.2 ст.81 ТК РФ,

свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Работодатель не вправе требовать от Работника школы выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод Работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом.

2.2.14 Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении, Уставом и Правилами внутреннего распорядка школы.

2.2.15 Работодатель обязуется знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.2.16 Изменение условий трудового договора с Работником школы, в том числе в форме перевода на другую работу производить только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 и 3 ст. 72 и статьи 74 ТК РФ.

2.3 Профком сотрудников школы обязуется:

2.3.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2 Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза

2.3.3 Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.4 Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест

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

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

2.3.7 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

III . ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени сотрудников школы регулируется Трудовым законодательством, Уставом школы, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и расписание учебных занятий.

3.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного,

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала , учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени , которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин 36 часов в неделю.

3.3 Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю.

3.4 Неполная рабочая неделя- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ);

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины , одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

-в предпраздничные дни

3.5 Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома сотрудников. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины , работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет.

3.6 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости заранее непредвиденных работ , от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы, производится с письменного согласия Работников и по письменному распоряжению руководителя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями , трудовым договором , допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст.60,97,99 ТК РФ.

3.7 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, педагогам не менее 56 календарных дней.

3.7.1 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации , за второй и последующий годы работы- в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.7.2 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом сотрудников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление , перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.8 При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.9 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае нетрудоспособности

работника, наступившей во время отпуска.

3.10 Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.11 Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- женщинам-работницам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью 14 календарных дней (ст.263 ТК);
 - женщинам, работающим в сельской местности, - один дополнительный выходной день в месяц (ст.262 ТК РФ);
 - участникам Великой Отечественной войны -до 35 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам -до 60 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам (по возрасту) -до 14 календарных дней в году;
 - работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников -до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ)
- отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников.

Профком сотрудников обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников -членов профсоюза в органах по рассмотрению споров в части использования времени отдыха.

IV ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились ,что:

4.1 Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников МКОУ Кипельская средняя общеобразовательная школа в соответствии с действующим законодательством. Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников.

4.2 Условия оплаты труда , определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации , сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Работодатель обязуется:

4.4. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц - 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

4.5 Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам школы и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработка) выдачу расчетных листков о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка Работника.

4.6 Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

4.7 Учебную нагрузку преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими преподавателями.

4.8 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможно с письменного согласия работников только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения 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);
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.9 Профком имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в школе.

V ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1 Работодатель обязуется :

5.1.1 Обеспечить право работников школы на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.2 Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома сотрудников, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома сотрудников, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома сотрудников и комиссии по охране труда.

5.1.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую

работу, работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда раз в три года.

5.1.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

5.1.5 Обеспечивать работников школы специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение)

5.1.6 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ)

5.1.7 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.8 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома сотрудников.

5.1.9 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.10 Осуществлять совместно с профкомом сотрудников (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.11 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2 Работник в области охраны труда обязан :

5.2.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры

5.3 Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

5.4 Профком сотрудников школы обязуется:

5.4.1 Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома сотрудников школы имеют право беспрепятственно проверять в образовательном учреждении соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

6.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

6.2. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают Профком сотрудников школы единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

6.3. Работодатель признает, что Профком сотрудников школы является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведение коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в его деятельности (ст.377 ТК РФ)

6.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- безвозмездно предоставлять профкому сотрудников помещения как для работы самого выборного органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять профкому сотрудников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники; осуществлять их техническое обслуживание.

6.6. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту

5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

6.8.Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) первичной профсоюзной организации, профбюро структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем профкома сотрудников и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ)

VII КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.
2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения 1.Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже двух раз в год.
3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора .
4. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51,54 ТК РФ)
5. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством .Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором , виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54,55,195 ТК РФ, ст.5.29,5.27,5.31 КОАП)
6. Профком сотрудников имеет право потребовать от работодателя приостановки (отмены)управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям , принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371,372 ТК РФ)