

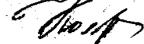
ГБОУ СО "Каменск
-Уральская СКШ №23"

Председатель профкома

 О.Н.Абакшина
« 30 » 12 2010г.

ГБОУ СО "Каменск
-Уральская СКШ №23"

Директор

 Т.Я.Колмогорова
« 30 » 12 2010г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2011-2014 гг.

**Государственное бюджетное специальное (коррекционное)
образовательное учреждение
Свердловской области для обучающихся,
воспитанников с ограниченными
возможностями здоровья
"Каменск-Уральская специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа №23"**

Утвержден на собрании работников,
протокол № 9 от « 30 » декабря 2010 г.

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности Государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения Свердловской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья "Каменск-Уральская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа №23" (далее ГБОУ СО «Каменск-Уральская СКШ № 23»), направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора учреждения Колмогоровой Татьяны Яковлевны и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Абакшиной Ольги Николаевны.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, отраслевого, регионального Соглашений, а также Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2011-2014 гг.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания (с 01.01.2011г. по 31.12.2013г.) и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

Работодатель обязуется:

1.8. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.10. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Работники обязуются:

2.6. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности сотрудников или штата работников, не соответствия занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания – производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее восьми часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, по мимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста; удостоенным звания «Ветеран труда»; воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет; членам профсоюзного комитета и т.д.

3.6. Создает условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации (не реже одного раза в 5 лет).

3.7. В соответствии с Положением об аттестации педагогических и руководящих работников члены профкома принимают участие в работе аттестационной комиссии.

Стороны договорились:

3.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.10. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.10. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения (на основании районного отраслевого соглашения):

- сохранение очереди на улучшение жилищных условий в течение трех лет;
- пользование детскими дошкольными учреждениями в течение трех лет;
- преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

Раздел 4. Прием и увольнение работников

4.1. Работодатель соблюдает предусмотренный ТК РФ, Законом РФ об образовании порядок приёма и увольнения сотрудников, их перевод на другую работу.

4.2. Трудовой договор – есть соглашение между работниками и ГБОУ СО "Каменск-Уральская СКШ №23", по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннего распорядка, а ГБОУ СО "Каменск-Уральская СКШ №23" обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором.

4.3. При приёме на педагогическую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (ст. 65 ТК РФ) требуется представление документа о специальном педагогическом образовании.

4.4. При приёме на работу знакомит их (под роспись) с Уставом ГБОУ СО "Каменск-Уральская СКШ №23", коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, с условиями оплаты труда.

4.5. Лица, поступающие на работу в ГБОУ СО "Каменск-Уральская СКШ №23", проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование работников проводится два раза в году, после приёма на работу за счёт средств работодателя.

4.6. При приёме на работу трудовой договор с работником заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

4.7. Расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников производится с предварительного согласия профкома (пункт 2 статьи 81 ТК РФ).

4.8. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта, для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- санитарную книжку с отметкой о прохождении медицинского осмотра.

На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Администрация обязана при приеме на работу сотрудников проверить оформление трудовой книжки в соответствии с трудовым законодательством.

4.9. В случае увольнения администрация обязана выдать трудовую книжку и выплатить заработную плату в день увольнения.

4.10. При заключении трудового договора при приеме на работу все условия труда описываются в договоре.

4.11. При заключении срочного договора администрация обязана ознакомить работника с положением ст. 59 ТК РФ.

4.12. Вновь прибывший работник может быть принят с испытательным сроком в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

5.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

5.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

5.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю;
- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;
- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

5.5. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.7. Предоставлять ежегодные оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.8. Продолжительность отпуска педагогических работников – 56 календарных дней, других работников – 28 календарных дней, за неблагоприятные условия труда дополнительный оплачиваемый отпуск на основании аттестации рабочих мест.

5.9. С согласия работника и работодателя отпуск может быть использован по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.10. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.11. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

5.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Стороны договорились

5.13. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда различным категориям работников: повара; уборщики производственных и служебных помещений, работающие с деохлором (ст. 116, 117 ТК РФ) (Приложение 2).

5.14. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства – 1 календарный день;

- на юбилей – 1 календарный день;
- матерям, имеющим детей первоклассников – 1 календарный день (1 сентября).
- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней.

Раздел 6. Оплата труда

Стороны договорились:

6.1. Устанавливать порядок определения оплаты труда работников на основе приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 20 июля 2010 г. № 26-д «О порядке введения новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области» и постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010 года № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», Положения об оплате труда работников утвержденного Приказом №63-од от 22.09.2010г. ГБОУ СО "Каменск-Уральская СКШ № 23" оплата труда работников учреждения включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников ГБОУ СО «Каменск-Уральская СКШ №23»);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (Положение о повышающих коэффициентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников ГБОУ СО "Каменск-Уральская СКШ № 23");
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (Положение о выплатах компенсационного характера работникам ГБОУ СО "Каменск-Уральская СКШ № 23");
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ СО "Каменск-Уральская СКШ № 23").

6.2. Штатное расписание разрабатывается учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6.3. При уходе на пенсию основного работника, проработавшего более 25 лет в ГБОУ СО "Каменск-Уральская СКШ №23", ему может быть выплачено единовременное пособие в размере среднемесячной зарплаты при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

Работодатель обязуется:

6.4. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

6.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

6.6. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.7. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Производить доплату за работу с вредными условиями труда.

6.9. Производить выплату заработной платы два раза в месяц: 7 и 22 числа.

Раздел 7. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

7.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Положение по охране труда в ГБОУ СО «Каменск-Уральская СКШ №23»). Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

7.2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

7.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

7.4. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

7.5. Обеспечивать в целях охраны труда: соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, воздушного и светового режимов.

7.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда, своевременно проводить вводные, первичные и повторные инструктажи по охране труда.

7.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и особыми условиями труда и средствах индивидуальной защите, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия (ст. 212 ТК РФ).

7.8. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

7.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

7.10. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 г. № 83.

7.11. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 №342 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Аттестацию проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

7.12. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно аттестации рабочих мест;

- доплату компенсационного характера в соответствии со статьями 146, 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно Положения о выплатах компенсационного характера работникам ГБОУ СО "Каменск-Уральская СКШ № 23";

7.13. По результатам аттестации рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

7.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложения №2. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

7.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125 – ФЗ.

7.16. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

7.17. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

Профком обязуется:

7.18. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

7.19. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда женщин.

7.20. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

7.21. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

7.22. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.23. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.24. Извещать Работодателя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью работников.

7.25. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.26. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, непредусмотренных трудовым договором.

Раздел 8. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

8.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санатории и профилактории за счет средств бюджета Областного комитета профсоюза Свердловской области с частичной оплатой.

8.2. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

8.3. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки.

8.4. Оказывать материальную помощь при наличии экономии финансовых средств на оплату труда:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

8.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

10.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания и оказания материальной помощи.

10.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

10.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, порядок определения оплаты труда работникам образовательного учреждения, премий и другим социально-трудовым вопросам.

10.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзом прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

10.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

10.7. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

10.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

10.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседании администрации, доступ к нормативной документации.

Профком обязуется:

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем Трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.11. Содействовать реализации областного, городского и районного трехстороннего соглашения и настоящего коллективного договора.

10.12. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

10.13. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

10.14. Вносить предложения по совершенствованию законодательства труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативно-правовых актов в области труда и социальных вопросов.

10.15. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Профсоюзная организация образовательного учреждения за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.