

Работодатель
Директор МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа №16»
М.В.Ефимова



Представитель работников
Председатель профкома МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа №16»
Л.Г.Платонова
17.11 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №16»
на 2021 – 2024 годы.

Утвержден
общим собранием работников
муниципального бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №16»

«17» ноября 2021

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Рег. № 75/2021 «27» 12 2021 г.

Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

И.Г. Миронова

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «СОШ № 16», устанавливающим взаимные обязательства работников и работодателя в лице их представителей.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники (далее по тексту – работники) МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №16» в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета МБОУ «СОШ №16» (далее по тексту - Профком) Платоновой Л.Г., действующего на основании решения общего собрания работников от 23.08.2021г. , протокол № 1
- МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №16» в лице директора Ефимовой М.В, действующего на основании Устава (далее – работодатель).

1.2. Договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – *ТК РФ*); Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"; Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Иркутской области.

1.3. Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам организации в соответствии с *ТК РФ*, Генеральным, Отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в договоре. (ст. 41 Т.К).

1.4. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников народного образования и науки РФ, является полномочным представительным органом работников организации, защищающим их интересы при заключении, выполнении и изменении договора.

Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №16», ведущего переговоры от их имени.

1.5. Представители сторон договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению договора, о ходе выполнения договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.6. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания и заключается сроком на 3 года.

1.7. Положения настоящего договора распространяются на всех работников организации и в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и работниками.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации.

1.9. Работодатель знакомит с договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий договора на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.10. Настоящий договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового или продлении действия договора на срок до трех лет

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профкомом

2.2. Трудовые отношения в организации строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора (ст.ст. 16, 58, 67 *ТК РФ*).

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в организации не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 *ТК РФ*).

2.4. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома в соответствии со ст.82 *ТК РФ*.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. по согласованию с Профкомом разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, ухудшения финансово-экономического положения организации;

2.5.2. сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 *ТК РФ*, письменной форме, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.5.3. при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 Т.К.:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лицам, проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;
- работникам моложе 18 лет;

Не допускается увольнение по сокращению численности и штата работников организации одновременно двух работников из одной семьи.

2.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 части 1 статьи 81 *ТК РФ* производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82, 373 *ТК РФ*).

2.7. За работниками, высвобожденными из организации в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при улучшении финансово-экономического положения организации и создании новых рабочих мест.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников организации:

- педагогические работники - продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

- порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда обеспечивается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601.

- технический персонал: уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, гардеробщик - продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю;

- учебно-вспомогательный персонал: секретарь, бухгалтер, библиотекарь, младший воспитатель - продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю;

3.4. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.5. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам организации предоставляются краткосрочные отпуска:

- в связи с вступлением в брак - 3 календарных дня;

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруг(а)) - 3 календарных дня;

- в связи с рождением ребенка - 1 календарный день.

3.6. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

3.6.1. Продолжительность длительного отпуска определяется на основании заявления работника;

3.6.2. Очередность предоставления длительного отпуска определяется по дате подачи заявления работника;

3.6.3. Разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску не производится;

3.6.4. Длительный отпуск, работающим по совместительству, не предоставляется;

3.6.5. Оплата за длительный отпуск за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, не производится.

Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда работников организации производится по тарифным ставкам и окладам, установленным Положением об оплате труда в организации (ст.ст. 135, 143 ТК РФ).

4.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты в соответствии с постановлением администрации Ангарского городского округа от 27.09.2018г №1081.

4.2.1. Заработную плату выплачивать каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца;

4.2.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и нормативными правовыми актами Администрации Ангарского городского округа;

4.2.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ);

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

Работодатель обязуется:

4.3.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4.3.2. численность работников организации определять в соответствии с нормативами численности работников, утвержденными в штатном расписании.

4.4. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

*5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. провести специальную оценку условий труда работников в запланированные сроки.

5.1.2. провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов организации;

5.1.3. организовать ежегодное проведение медицинского осмотра работников организации;

5.1.4 по заявлению педагогического работника своевременно предоставлять документы, необходимые для досрочного назначения трудовой пенсии по старости педагогическим работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.1.5. совместно с Профкомом организовать контроль за условиями и охраной труда в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №16» и выполнением соглашения по охране труда;

5.1.6. регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников организации и членов их семей.

6.1. В этих целях Работодатель обязуется:

6.1.1. вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство по учету и распределению жилых помещений, содействовать работникам в участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита;

6.1.2. выплачивать работникам, снимающим жилое помещение на условиях договора аренды, компенсацию для оплаты жилья и коммунальных услуг с учетом совокупного дохода семьи и действующих льгот;

6.1.3. оказывать помощь работникам:

- в строительстве индивидуального жилья, получении земельного участка;

6.1.4. содействовать обеспечению работников, проживающих в домах с печным отоплением,

топливом.

6.2. Работодатель оказывает помощь работникам в обеспечении их детей дошкольного возраста местами в детских дошкольных учреждениях.

6.3. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

6.3.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 *ТК РФ*);

6.3.2. своевременно перечислять страховые взносы на обязательное социальное страхование в размерах и порядке, определяемых законодательством;

6.3.3. в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

Раздел 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

7.1. способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

7.2. представлять от имени работников - членов Профсоюза (при наделении его полномочиями - от имени всех работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст. 29 *ТК РФ*);

7.3. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст. 41 *ТК РФ*);

7.4. принимать участие в распределении вводимого в эксплуатацию (или получаемого) жилья в организации;

7.5. добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам договора, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с Профкомом (ст. 372 *ТК РФ*);

7.6. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий договора. (ст. 41 *ТК РФ*);

7.7. представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя; добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

7.8. осуществлять контроль над соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

7.9. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений;

7.10. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

7.11. осуществлять контроль над выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации;

7.12. организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

7.13. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении договора;

7.14. требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к

дисциплинарной ответственности за невыполнение условий договора;

7.16. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Профсоюза за защитой прав работников - членов Профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.17. представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации средства в размере ежемесячных членских профсоюзных взносов, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.18. представлять интересы пострадавших работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.19. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

7.20. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.21. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам охраны труда;

7.22. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п. 3 и 4 ст. 20 N 10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.23. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

7.24. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

7.25. оказывать помощь работникам в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173-177 ТК РФ);

7.26. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

7.27. активно работать в комиссии по социальному страхованию, периодически информировать об этом работающих;

7.28. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

7.29. осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой;

7.30. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза (пункт 2.1. Устава Профсоюза);

7.31. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы работников организации, не являющихся членами Профсоюза, в случаях возникновения трудовых споров, при условии уплаты ими Профкому денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов (ст. 377 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 N 10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.32. не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в договор, при условии их выполнения Работодателем.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем

работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Т.К., ст. 11 N 10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие профорганизации, Профкому в их деятельности (ст. 377 *ТК РФ*).

8.4. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3. ст. 16 Ф.З. о профсоюзах (ст. 52 *ТК РФ*).

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

8.5.1. не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст. 370 *ТК РФ*, п. 5 ст. 11 Ф.З. о профсоюзах);

8.5.2. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 370 *ТК РФ*, ст. 17 Ф.З. о профсоюзах);

8.5.4. безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.5.5. предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

8.5.6. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

8.5.7. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 *ТК РФ*, ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.5.8. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на неосвобожденных выборных работников Профкома организации (ст. 375 *ТК РФ*);

8.5.9. предоставить возможность участия с правом решающего голоса председателю Профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 *ТК РФ*);

8.5.10. на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Ангарской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

8.5.11. на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Ангарской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в организации;

Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

9.1. Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или

дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

9.2. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования.

9.3. Работодатель должен обеспечить право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль над выполнением договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю над выполнением договора, соответствующими органами по труду.

10.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля над ходом выполнения договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

10.4. Итоги выполнения договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) работников. С докладами об итогах выполнения договора выступают представители сторон, подписавшие договор.

10.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем.

Прошито и пронумеровано

8 листов

Директор МБОУ «СОШ №16»

Ефимова М.В.

«03» декабря 2011 года

