



Председатель профкома МБОУ
«Уранбашская средняя
общеобразовательная школа»


И.Н.Жаркова
« 16 » 10 2022

Директор
МБОУ «Уранбашская средняя
общеобразовательная школа»




А.В.Голенков.
« 10 » 10 2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом
МБОУ «Уранбашская средняя общеобразовательная школа»
на 2022-2025 годы

п.Уранбаш,2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем «Договор»), заключен в соответствии с законодательством РФ, Отраслевым тарифным соглашением.

1.2. Настоящий Договор разработан в соответствии с ТК РФ, ФЗ- №273 от 29.12.2012г.«Об образовании в Российской Федерации» и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность условий настоящего Договора.

Договор заключен в сфере регулируемых отношений сторон, с целью защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников образовательного учреждения.

Сторонами настоящего Договора являются: администрация МБОУ «Уранбашская средняя общеобразовательная школа» в лице его директора в качестве представителя работодателя, именуемый далее «Работодатель» и профсоюзный комитет в лице его председателя в качестве представителя работников МБОУ «Уранбашская СОШ».

Настоящее соглашение является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе соблюдения интересов сторон.

1 Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников МБОУ «Уранбашская СОШ», гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

Действие Договора распространяется на работников МБОУ «Уранбашская СОШ» всех категорий, состоящих членами профсоюзной организации.

Настоящий Договор заключен на 2022-2025 годы и вступает в силу с момента подписания и действует до подписания нового Договора на следующий срок. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2025года.

Одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Договор может быть изменен по взаимной договоренности сторон в соответствии с ТК РФ.

Настоящий договор устанавливает социальные гарантии работников МБОУ «Уранбашская СОШ», обеспечиваемых за счет бюджетных ассигнований и иных источников.

Стороны, заключившие Договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

В случае реорганизации сторон Договора права и обязанности сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам.

В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Договора.

Участие представителей сторон Договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников МБОУ «Уранбашская СОШ»; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями. Отчеты о выполнении настоящего Договора рассматриваются, по предложению одной из сторон, на совместном заседании администрации и профкома и доводятся до сведения работников МБОУ «Уранбашская СОШ».

1.14. Администрация и профсоюзный комитет совместно:

Анализируют социально-экономическое положение работников учреждения, разрабатывают и вносят в вышестоящие инстанции предложения по усилению социальной защищенности работников, а также разрабатывают предложения для включения их в Соглашение между администрацией, работодателями и профсоюзами района.

Предпринимают согласованные меры и добиваются в пределах своей компетенции решения проблем:

выплаты денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции работникам образовательных учреждений;

оплату коммунальных услуг педагогическим работникам в соответствии с Ф 3-№273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», а также средств на обеспечение устойчивого функционирования образовательного учреждения;

целевого использования ассигнований бюджетов, выполняемых на образование, обращаясь, при необходимости, в финансовые органы, органы прокуратуры, органы по труду, судебные органы;

первоочередности выплат заработной платы перед другими платежами;

выполнения в образовательном учреждении распоряжения администрации Оренбургской области № 819 от 21.09.97г «О мерах по улучшению социально-экономического положения работников образования».

Обмениваются оперативной информацией о всех случаях нарушений трудового законодательства и настоящего Договора для своевременного разрешения конфликтов.

Признают, что при решении вопросов в рамках заключенного Договора следует избегать конфронтационных действий.

При принятии решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательного учреждения:

учитывать мнение трудового коллектива или, по его поручению, профсоюзного комитета, не допуская ухудшения условий труда и быта работников учреждения;

в отдельном приложении к Договору фиксировать направление, порядок и

размеры использования полученных и остающихся в распоряжении учреждения дополнительных средств.

2. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», настоящим Договором.

Трудовой договор (контракт) - соглашение между работником и образовательным учреждением (работодателем), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленных размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ, коллективным Договором учреждения и соглашением сторон.

2.2. Трудовой договор (контракт) с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора (контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом.

Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения определяются ТК РФ и другими нормативными, правовыми актами, Уставом учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Договором являются недействительными.

Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора (контракта) ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

Перевод работника, осуществляющего трудовые отношения по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (контракт) может быть произведен только по его личному согласию.

3. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

Администрация с участием профсоюзного комитета в соответствии с постановлением правительства РФ от 08.05.96г № 570 разрабатывает программу содействия занятости работников на 2022-2025гг, в которой предусматривает сохранение или создание новых рабочих мест, трудоустройства высвобождаемых работников, их переобучению, переводу в другие учреждения, занятости на общественных работах и т.д.

При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим Законодательством.

Стороны не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждения, на основе взаимных консультаций принимают согласованные меры.

Проводят анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

Обеспечивают своевременное повышение квалификационного уровня учителей и воспитателей с учетом изменений экономической ситуации и развития новых форм и методов обучения и воспитания.

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, преобразованием, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются на совместном заседании администрации и профкома.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных ст. 81 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица: учителя, имеющие более высокую квалификационную категорию, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста, отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.9. Стороны договорились (в дополнении к ст. 82 ТК РФ), что в случае предстоящего сокращения штатов, сотрудники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в МБОУ «Уранбашская СОШ» и занятие открывшихся вакансий.

Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом индексации) в соответствии с постановлением правительства РФ от 26.06.95г № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

4. Оплата и нормы труда.

Стороны считают, что:

Тарифные ставки и оплаты работников, устанавливаемые в соответствии с размерами КППГ по оплате труда работников бюджетной сферы и утверждаемые законодательством РФ являются в соответствии с ФЗ-№273 «Об образовании в Российской Федерации» обязательными минимальными размерами ставок заработной платы и должностных окладов работников учреждения соответствующих профессионально-квалификационных групп.

Администрация и профсоюзный комитет в соответствии с разъяснениями Мин. труда РФ от 04.03.93г «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании» добиваются выделения дополнительно к фонду заработной платы средств в объеме 20-25% для оплаты дополнительных работ и надбавок стимулирующего характера в пределах бюджета МБОУ «Уранбашская СОШ».

Выплачивать при простое не по вине работника не ниже двух третей средней заработной платы.

Устанавливать доплаты за работу в тяжелых и вредных условиях труда

соответственно в размерах установленных аттестацией рабочих мест.

В целях разрешения проблем с заработной платой работников, принимая меры по реализации норм оплаты труда сотрудников МБОУ «Уранбашская СОШ», установленных в ТК РФ, ФЗ-№273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», администрация и профком считают необходимым:

4.6.1. Наполняемость классов, групп, установленную типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм для педагогических работников, региональными нормативными документами считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.7. Стороны пришли к согласию о том, что вопросы исчисления заработной платы работников МБОУ «Уранбашская СОШ», определения норм рабочего времени, порядка распределения учебной нагрузки, исчисления стажа педагогической работы, определения уровня образования - регулируются, не противоречащими законодательству РФ, Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников образования, с учетом внесенных дополнений и изменений, Рекомендаций Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений» от 16.01.2001 г № 20-58-196/20-5/7, а также норм действующего законодательства.

4.8. Стороны договорились в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», что в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, области, территорий ввиду невыполнения условий отраслевого тарифного Соглашения, настоящего коллективного Договора добиваться выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном размере.

4.9. Стороны считают, что экономия расходов в соответствии с коллективным договором может направляться: на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и отдыха, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и обучающихся; на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

4.10. Всем работникам МБОУ «Уранбашская СОШ» при наличии уважительных причин предоставлять оплачиваемые дни в следующих количествах:

Бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня.

Бракосочетание детей, одного из родителей - 3 рабочих дня.

Рождение ребенка - 2 рабочих дня.

Смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня.

Работникам, не имеющим б/л в течение рабочего года-5 рабочих дней.

Председателям профсоюзных организаций - 10 рабочих дней

Членам профкома школы-3 рабочих дня;

Учителю предметнику за призовое место на районной(областной)олимпиаде - 1(2)рабочих дня;

Учителю предметнику за высокие показатели по ЕГЭ (80-100б)-2 дня;

Предоставить коллективу школы дополнительный выходной –День поминовения усопших (родительское) в счет весенних каникул (для учащихся) и в счет сверхурочной работы для коллектива школы;

4.11. Выплачивать единовременное пособие в размере месячной заработной платы работникам при выходе на пенсию, с вручением памятного адреса.

4.1 2. Юбиляров поздравлять через районную газету «Заря».

4.13. Работникам, занятым с вредными условиями труда:

повар постоянно работающий у плиты - 6 дней;

Привлечение работников к выполнению обязанностей, не связанных с их профессиональной деятельностью осуществляется с согласия работника с оплатой из дополнительных средств к фонду заработной платы в объеме до 20% от его оклада по КППГ.

Администрация совместно с профкомом систематически решает вопросы своевременной оплаты труда работников МБОУ «Уранбашская СОШ», ставит вопросы индексации з/п при задержках на один месяц и более.

5. Рабочее время и время отдыха.

В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для руководящих и других работников отрасли - 40 часов.

Стороны согласились, что:

продолжительность рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором (контрактом), а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы;

время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;

оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана

учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия профкома по письменному приказу (распоряжению) работодателя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарных год и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

при временной нетрудоспособности работника;

при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

в других случаях, предусмотренных Правилами об очередных или дополнительных отпусках (утверждены НКТ СССР 30.04.30г)

по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

Разрешать работникам по их просьбе и по согласованию с профкомом частичное использование ежегодных отпусков (для санаторно-курортного лечения в учебное время).

Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет без их личного согласия к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

Не привлекать без личного согласия к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет и детей - инвалидов до 16 лет.

Предоставлять длительные отпуска сроком до одного года на основании ст. 47п.4 ФЗ №273 от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации».

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Стороны считают, что:

6.1. Педагогическим и руководящим работникам, в том числе работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы) независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех

лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

Образовательное учреждение в соответствии с ФЗ-№273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Неиспользованные в текущем году (квартале, месяце) финансовые средства не могут быть изъяты у образовательного учреждения или зачтены учредителем в объеме его финансирования на следующий год (квартал, месяц). Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам и оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как не целевое использование средств.

Работники, в том числе беженцы и вынужденные переселенцы, пенсионеры, ранее работавшие в сфере образования, пользуются льготами по коммунальным услугам и др. льготами, установленными законодательством РФ и решением органов государственной власти субъектов РФ и местного самоуправления.

СТОРОНЫ обязуются добиваться: установления надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным новыми ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными наградами, в том числе до 1995года;

сохранения права педагогических работников на пенсию за выслугу лет; совершенствования порядка и условий назначения этих пенсий, внесения изменений и дополнений список профессий и должностей работников образования, педагогическая деятельность которых в школах и др. учреждениях для детей дает право на пенсию за выслугу лет;

сохранения в установленном порядке за работниками образования льгот по оплате коммунальных услуг;

совершенствования системы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, создания необходимых условий при проведении аттестации, разработки соответствующих рекомендаций;

оплаты по месту работы командировочных расходов работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с законодательством.

7. Охрана и безопасность труда.

Администрация разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране и безопасности труда работников учреждения.

Разрабатывает и утверждает порядок и сроки аттестации рабочих мест по условиям труда и их сертификации.

Производит учет и регулярный анализ производственного травматизма работников (форма 7-Т), разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводятся до сведения всех работников.

Осуществляет за счет средств учреждения обучение и аттестацию знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно ТК РФ.

Разрабатывает регламент условий работы применительно к производственной сфере, организации безопасности труда. Систематически вносит коррективы в связи с изменениями в содержании трудового процесса работников, повышением требований к условиям работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности сотрудников.

Совместно с профкомом на приоритетных началах создает комиссию по охране труда в составе 5 человек.

Систематически, 2 раза в год, совместно с уполномоченным по охране труда и техники безопасности проверять и запротоколировать санитарно-гигиеническое состояние и режим работы учреждения.

Ежегодно заключать соглашение по охране труда в соответствии с ТК РФ
Своевременно обеспечивать техперсонал МБОУ «Уранбашская СОШ» специальной одеждой и обувью согласно требованиям аттестации рабочих мест.

Профсоюзный комитет силами уполномоченного по охране труда и техники безопасности, профсоюзного актива оказывает практическую помощь в обеспечении охраны труда, нормативно-правовой документации, осуществления общественного контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда и техники безопасности.

8. Гарантии прав профкома и членов профсоюза.

Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяется ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Оренбургской области «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности». «О социальном партнерстве в Оренбургской области», «Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, настоящим Соглашением, Соглашением между администрацией, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, уставом учреждения, коллективным договором.

Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его уполномоченные представители в соответствии с законодательством:

обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;

препятствуют членам профкома посещать рабочие места, где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

предоставляют профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условия труда, заработной платы, социальным и экономическим вопросам, проблемам жилищно-бытового обслуживания.

Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в

состав профкома работников, не освобожденных от производственной деятельности в том числе:

данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома в соответствии с ТК РФ, председатель профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профкома допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателя профкома - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях с сохранением средней заработной платы, перечисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профкома не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

Стороны могут совместно принимать решения о ходатайстве о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Администрация принимает все необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность профкома, затрудняющих осуществление им своих уставных задач.

9. Обязательства профсоюзного комитета.

Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

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

Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, принимать участие в конкурсах профессионального мастерства.

Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей.

Организовать оздоровление работников, их детей в санаториях, в профилакториях, учреждениях отдыха.

Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящего Договора.

Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения МБОУ «Уранбашская СОШ» и его работников.

Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзных средств.

Доводить до сведения членов профсоюза информацию, представляемую профсоюзу администрацией, органами управления образованием.

9.1 Информировать трудовой коллектив, членов профсоюза о принимаемых профсоюзом мерах по их социально-экономической защите, осуществлять деятельность по разъяснению социально-правовых прав работников.

9.1.1 Содействовать эффективной работе МБОУ «Уранбашская СОШ» присущими профсоюзу методами и средствами.

10. Контроль за выполнением Договора.

10.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Договора, возникшие конфликты и разногласия принимаются к рассмотрению в недельный срок.

Каждая из сторон в соответствии с законодательством несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнении или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Договором.

В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут вовлечь в конфликт.

В течение срока действия Договора любая из сторон вправе вносить по взаимной договоренности уточнения и дополнения, не противоречащие положениям Договора. Изменения и дополнения вносятся в порядке, установленном ТК РФ.

1 0.5. Не менее, чем один раз в полугодие рассматривать пополнение условий Договора, результаты рассматривать на совместном заседании администрации и профкома и довести в недельный срок до сведения членов коллектива.