

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 100 г. Челябинска»
на 2017-2020 гг.

От работодателя:

Директор МАОУ

«Гимназия №100 г. Челябинска»



Н.А.Зайцева

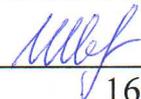
16.10.2017

От работников:

Председатель профкома

МАОУ

«Гимназия №100 г. Челябинска»



И.Н.Шведова

16.10.2017



Профсоюз работников народного образования и науки РФ
Челябинская областная организация
Областной комитет

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 100 г. Челябинска»
(на основе Трудового кодекса РФ)

Челябинск, 2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МАОУ «Гимназия № 100 г. Челябинска» Зайцевой Натальи Александровны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации МАОУ «Гимназия № 100 г. Челябинска» Шведовой Ирины Николаевны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3 Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников при подготовке и заключении коллективного трудового договора, в решении вопросов участия работников в управлении организацией, оплаты труда, занятости, охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, других социальных вопросов.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что работодатель применяет локальные нормативные акты, касающиеся социально-трудовых отношений, только после обязательного согласования их с профсоюзным комитетом.

1.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав и гарантий работников на период действия коллективного договора в образовательном учреждении соблюдаются нормы, установленные коллективным договором. Если в течение срока действия коллективного договора законодательством устанавливаются условия лучшие, чем в данном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном в ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска»;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Профком обязуется:

1.15. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.16. Обращаться в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных интересов работников.

1.17. Строить свои взаимоотношения с работодателем в соответствии с законодательством на основе социального партнёрства, коллективного трудового договора.

1.18. Инициировать коллективные переговоры по разработке, заключению коллективного договора, совместно с администрацией осуществлять контроль за его выполнением.

1.19. Действовать от имени членов профсоюза при разрешении любых споров, которые могут возникнуть между трудовым коллективом и работодателем.

1.20. Организовывать и проводить оздоровительные мероприятия членов профсоюза и их семей.

1.21. Представлять работодателю по его запросу информацию о вопросах, обсуждаемых на заседаниях профкома и профсоюзных собраниях, а также принимаемых там решениях.

1.22. Извещать работодателя о сроках и порядке проведения выборов в профсоюзный комитет и о новом составе профсоюзного комитета.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности труда, повышение качества результатов деятельности.

2.2. В случае реорганизации или ликвидации учреждения работодатель заблаговременно, в срок не менее трёх месяцев информирует профком о предполагаемых мероприятиях. В состав соответствующих комиссий включаются представители профсоюзной организации.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения с разъяснениями им установленных законодательством льгот и компенсаций и возможностей дальнейшего трудоустройства. В течение этого двухмесячного срока предупреждённые об увольнении граждане имеют право продолжать свою работу и в полном размере получать заработную плату (статья 180 ТК РФ).

2.3. Профком обязуется:

2.3.1 Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность руководителя учреждения, если эта деятельность не создаёт опасности для жизни и здоровья трудящихся и не противоречит положениям настоящего договора.

2.3.2 Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

2.3.3 Нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.4 Принимать меры по усилению трудовой, производственной, технической дисциплины.

2.4 Работники обязуются:

2.4.1 Добросовестно выполнять возложенные на них трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

2.4.2 Повышать свой квалификационный уровень по предложению работодателя и производственной необходимости.

2.4.3 Улучшать качество работы, соблюдать производственную и технологическую дисциплину.

2.4.4 Беречь собственность, эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы.

2.4.5 Вести себя достойно, уважать коллег по работе.

2.5 Работодатель обязуется:

2.5.1 Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

2.5.2 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.5.3 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренными статьями 173-176 ТК РФ.

2.5.4 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученной квалификационной категории оплату труда со дня принятия решения аттестационной комиссии.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и, как правило, на неопределённый срок.

3.2. Условия трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МАОУ «Гимназия №100 г.Челябинска» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором и могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.3. Стороны договорились, что с вновь принимаемыми на работу могут быть заключены срочные трудовые договоры только в соответствии со статьёй 59 ТК РФ.

3.4 Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том

числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (статья 64 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется по запросу профкома информировать его об уровне гарантий, предоставляемых работникам при заключении трудовых договоров.

3.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза, независимо от причины увольнения, может быть произведено только с учётом мнения, либо предварительного согласия профкома.

3.6. Работодатель не допускает применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных статьей 192 ТК РФ.

3.7. Профком обязуется:

Рассматривать в течение семи рабочих дней со дня получения проектов приказов о расторжении трудовых договоров с работниками учреждения по инициативе работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, с последующим предоставлением работодателю в письменной форме своего мотивированного мнения, либо согласования по каждому договору.

3.8 Работники обязуются:

При поступлении на работу ознакомиться с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, своими обязанностями и правами, установленными должностной инструкцией, и в дальнейшем выполнять их требования.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились проводить совместную работу, направленную на повышение доходов работников организации, усиление их гарантий в сфере оплаты труда, реализации принципа социальной справедливости, учёта личного вклада работника в выполнение производственной программы.

4.2. Работодатель формирует систему оплаты труда, самостоятельно разрабатывая Положение об оплате труда работников МАОУ «Гимназия №100 г. Челябинска» и согласовывая с профкомом.

4.3. Работодатель знакомит работников с Положением об оплате труда... и не позднее, чем за два месяца до его внедрения, кроме случаев, когда новые Положения являются более льготными, чем существующие.

4.4. Работодатель гарантирует размер месячной заработной платы труда за ставку заработной платы не ниже величины минимального размера оплаты труда в РФ.

4.5. Работодатель выплачивает заработную плату только в денежной форме за два раза в месяц: заработная плата за I половину месяца до 28 числа текущего месяца, заработная плата за II половину месяца до 13 числа месяца следующего за отчетным.

4.6. Работодатель признаёт право работника, известившего работодателя в письменной форме, прекратить исполнение трудовых обязанностей, если задержка заработной платы превышает пятнадцать дней, на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник имеет право не находиться на рабочем месте, но продолжить трудовую деятельность он обязан на другой день после предоставления возможности получить заработную плату.

4.7 Профком обязуется:

4.7.1 Осуществлять контроль за соблюдением Трудового законодательства, за выполнением условий настоящего договора, своевременно информировать администрацию о выявленных нарушениях, вносить предложения по устранению нарушений.

4.7.2 Своевременно изучать предлагаемые системы оплаты труда и высказывать мнения по этому поводу, согласовывать их применение.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю для педагогических работников и 40 часов для административно-хозяйственного персонала.

5.2. Режим рабочего времени, предусматривающий продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днём, продолжительность смены, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

5.3. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в праздничные и выходные дни допускается с письменного согласия работника по согласованию с профсоюзной организацией.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям

производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статья 99 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 113 ТК РФ).

5.4. Стороны исходят из того, что очередность предоставления ежегодного отпуска устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзной организацией. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

5.5 Профком обязуется:

5.5.1 Своевременно рассматривать и согласовывать изменения графиков работы в случаях ярко выраженной производственной необходимости, в рамках, предусмотренных законодательством.

5.5.2 Отслеживать процессы соблюдения режима работы работников, опротестовывать незаконные решения работодателя, вносить предложения работодателю по предотвращению нарушений прав работников, связанных с режимом работы.

5.6 Работники обязуются:

5.6.1 Соблюдать режим труда и отдыха, установленный для работников настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами или определённый индивидуальным трудовым контрактом.

5.6.2 Соблюдать предусмотренные трудовым договором, локальными нормативными актами, согласованными с профсоюзной организацией графики работы и отдыха.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель проводит работу по охране труда согласно законодательству РФ и Челябинской области и в соответствии с системой охраны труда в организации.

6.2. Работодатель принимает меры по ликвидации причин ухудшения условий труда.

6.3. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу моющих средств, спецодежды, спец.обуви и средств индивидуальной защиты соответствующего качества и в соответствии с нормативами.

6.4. Работодатель обеспечивает на рабочих местах питьевой режим согласно санитарным нормам.

6.5. Работодатель обеспечивает работников необходимыми правилами и инструкциями по безопасности труда с выделением на эти цели необходимых средств.

6.5 Работодатель предоставляет уполномоченным профсоюза по охране труда один день в месяц для проведения проверок состояния техники безопасности с оплатой по среднему заработку (по согласованию сторон).

6.6. Работодатель в случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или трудового увечья, полученного при исполнении служебных обязанностей, выплачивает компенсацию в соответствии с законодательством, а также производит согласно положению оплату расходов, связанных с погребением.

6.7. Работодатель обеспечивает ежегодное проведение медицинских осмотров всех работников.

6.8. Работодатель обязуется организовать обучение за счёт собственных средств уполномоченного по охране труда, обеспечить его необходимой нормативной литературой.

6.9. Профком обязуется:

6.9.1 В установленном порядке согласовывать правила, инструкции по охране труда, контролировать их исполнение.

6.9.2 Совместно с работодателем доводить до работников полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

6.9.3 Оказывать практическую помощь членам профсоюза в обеспечении безопасных условий труда, участвовать в решении вопросов по улучшению условий и охраны труда, отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

6.9.3 Осуществлять силами уполномоченного по охране труда контроль за состоянием охраны труда, в том числе выполнением отраслевого, территориального, регионального соглашений, коллективного договора, мероприятий по улучшению охраны труда.

6.9.4 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний.

6.10 Работники обязуются:

6.10.1 Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

6.10.2 Перед началом работы получить инструктаж по охране труда и производственной санитарии, пожарной безопасности, соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренными соответствующими правилами и инструкциями.

6.10.3 Содержать оборудование и инструмент в исправном состоянии, а также поддерживать чистоту на закреплённой территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.2. Стороны принимают на себя обязательства совместной разработки и осуществления социальных планов развития учреждения.

8. МОЛОДЁЖНЫЙ РАЗДЕЛ

8.1. Стороны принимают на себя обязательства для привлечения, закрепления и адаптации молодёжи в образовательном учреждении, производить выплаты в соответствии с решениями региональных властей.

8.2. Стороны принимают на себя обязательства проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов, создать и развивать институт наставничества.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель признаёт:

9.1.1 Независимость, неподотчётность и неподконтрольность профсоюзных органов и их деятельности.

9.1.2 Недопустимость дискриминационных действий, связанных с принадлежностью к профсоюзу.

9.1.3 Право профсоюзной организации на беспрепятственное получение бесплатной информации по социально-трудовым вопросам и обсуждение её с приглашением представителя работодателя, органов государственной власти.

9.1.4 Право профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора.

9.1.5 Право представителей профкома беспрепятственно посещать любые рабочие места для реализации задач настоящего Коллективного договора.

9.2 Профком:

9.2.1 Осуществляет контроль за соблюдение законодательства о труде.

9.2.2 В случае нарушения законодательства о труде обращается с заявлением в органы, рассматривающие трудовые споры.

9.3 Работодатель:

9.3.1 Представляет профкому бесплатное пользование для работы помещение учительской, обеспечивает председателя профсоюзной организации рабочей мебелью, необходимыми канцелярскими и иными материалами, беспрепятственным пользованием телефонной связью и оргтехникой.

9.3.2 Председателю профкома производит ежемесячную надбавку к заработной плате в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Гимназия №100 г. челябинска».

9.3.3 Не может подвергнуть дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома работника, избранного в состав профсоюзных органов и не освобождённых от производственной работы, а председателя профкома – без предварительного согласования с районным комитетом профсоюза.

9.3.4 При наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно перечислять на счёт райкома профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в период выплаты зарплаты.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на три года с момента подписания.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производится по взаимному согласию сторон.

10.3. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.4. Утверждённый Коллективный договор работодателем размещен на официальном сайте МАОУ «Гимназия №100 г.Челябинска» для ознакомления работникам и передан в профком.

10.5. Контроль за выполнением Коллективного договора работодателем и профсоюзным комитетом осуществляет двусторонняя комиссия, проводившая переговоры по его заключению.

10.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива.

10.7. За неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. Работодатель проводит уведомительную регистрацию Коллективного договора в течение семи дней со дня подписания его сторонами. (Ответственный работник за регистрацию Шведова И.Н).

Директор МАОУ
«Гимназия №100 г.Челябинска»

_____ Н.А.Зайцева

16.10.2017

Председатель профкома
МАОУ
«Гимназия №100 г.Челябинска»

_____ И.Н.Шведова

16.10.2017

