

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Уфтюжская основная общеобразовательная школа»
Усть – Кубинского района, Вологодской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016 – 2018 годы

с. Бережное
2016 год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Уфтюжская основная общеобразовательная школа»

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 учреждение) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями «Отраслевое соглашение по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015 – 2018 годы».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Чистяковой Галины Александровны (далее - профком); работодатель в лице его представителя - директора Колесовой Елены Александровны

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

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

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

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, региональным отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения в МОУ «Уфтюжская основная общеобразовательная школа» и во всех структурных подразделениях.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного

договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок и расценок ниже действующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

2.2.5 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.6 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (*ст. 22 ТК РФ*);

2.2.7 предоставлять по требованию совета трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.2.8 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.9 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.10 выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.11 учитывать мнение работников при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.12 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.13 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный

неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Работники обязуются:

2.3.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.3.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.3 способствовать устойчивой деятельности организации;

2.3.4 бережно относиться к имуществу работодателя;

2.3.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.6 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.3.7 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.8 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.4.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.4.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.5. Работники имеют право на:

2.5.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.5.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.5.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.5.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.5.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.5.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.5.9 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.5.10 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.11 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.12 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (*ст. 57 и ст. 67 ТК РФ*).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 57 и ст. 60 ТК РФ*), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (*ст.ст. 57, 58 ТК РФ*);

3.2.3 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями филиалов и структурных подразделений, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (*ст. 81 ТК РФ*);

3.2.4 выполнять условия заключённых трудовых договоров;

3.2.5 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (*ст. 72-76 ТК РФ*);

3.2.6 сообщать в письменной форме в отдел занятости населения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – не менее чем за три месяца;

3.2.7 в случае совершенствования организации управления, реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штатов обеспечивается выполнение мероприятий и предоставление гарантий, предусмотренных статьями 82, 178-180 ТК РФ;

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

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии от 10 до 15 лет (по соглашению);
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- д) инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- е) работники моложе 18 лет;
- ж) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;
- з) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- и) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.2.9 использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) отказаться от работ в выходные и праздничные дни;
- е) использовать режим неполного рабочего времени по соглашению с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;
- ж) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

3.2.10 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (*ст.ст. 81 и 261 ТК РФ*);
- б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (*ст. 269 ТК РФ*);
- в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (*ст. 261 ТК РФ*);
- г) работающих инвалидов;
- д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;
- ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

з) одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.2.11 при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.3. профком обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;

3.3.4 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет 40 часов в неделю, для женщин устанавливается сокращённая рабочая неделя не более 36 часов.

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

Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя (*ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ*).

В случае привлечения работника к исполнению обязанностей в праздничные и выходные дни производится компенсация в виде дополнительного дня отдыха или оплаты в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной нагрузки учитывается:

1) сохранение преемственности классов и объема нагрузки;

2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (*ст.ст. 114, 115 ТК РФ*).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (*ст. 123 ТК РФ*).

5.3. В соответствии с *ст. 116 ТК РФ* работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (*ст. 124 ТК РФ*).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска

5.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней)

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем:

5.7.1 На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

а) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (*ст. 128 ТК РФ*);

б) проводы на службу в РА – 1 календарный день;

в) переезд на новое место жительства – до 2 календарных дней;

г) по случаю юбилея (50, 55, 60 лет) – 1 календарный день.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые **полмесяца** в день, установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным договором. Днями выплаты заработной платы являются: 27 число текущего месяца и 12 число следующего месяца.

По заявлению работника его заработная плата перечисляется на лицевой счёт в Сбербанке или на пластиковую карту Сбербанка. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ);

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Вологодской области.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.4.1 Работодатель обязуется:

а) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

б) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами

в) выплачивать премию работникам в соответствии с решением комиссии по стимулирующим выплатам.

г) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

д) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

е) производить выплату заработной платы в денежной форме;

ж) согласно ст.168 ТК РФ устанавливать возмещение командировочных расходов;

з) устанавливать гарантии и компенсации, установленные ТК РФ, сотрудникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию;

и) производить при достижении сотрудников возраста мужчинам: 50 и 60 лет, женщинам – 50 и 55 лет выплату единовременного вознаграждения в размере должностного оклада с учётом районного коэффициента. В случае увольнения при достижении пенсионного возраста выплачивается единовременное вознаграждение в размере двух должностных окладов с учётом районного коэффициента.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда,

промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда выделять денежные средства в соответствии с установленными нормами.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1 разрабатывать и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.4.2 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.3 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (*ст. 212 ТК РФ*);

7.4.4 организовать, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденных работодателем за счет собственных средств, проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями (*ст. 212 ТК РФ*);

7.4.5 медицинские осмотры проводятся за счет работодателя (*ст. 213 ТК РФ, ст. 255 НК*);

7.4.6 проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда.

7.5. Работники обязаны (*ст. 214 ТК РФ*):

7.5.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.5.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.5.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.5.4 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (*ст. 214 ТК РФ*);

7.5.5 извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1 обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (*ст. 2 ТК РФ*);

8.1.2 осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

8.1.3 обеспечить обязательное медицинское страхование работников;

8.1.4 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;

8.1.5 внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.1.6 обеспечивать работников санаторно-курортными путёвками при наличии финансирования;

8.1.7 за счёт экономии фонда оплаты труда работникам Управления образования и его структурных подразделений оказывается материальная помощь в случаях: смерти близких родственников, кражи, пожара, последствий стихийных бедствий, серьёзной продолжительной болезни сотрудника, прохождения курса лечения в санаториях за счёт собственных средств в размере одного должностного оклада с учётом районного коэффициента.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников.

9.2.2 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3года. Он вступает в силу со дня подписания.

10.2. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение пяти дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации.

директор МОУ «Уфтюжская
основная общеобразовательная
школа»:

_____ Е.А. Колесова
«__» _____ 2016год

МП

Председатель _____ первичной
профсоюзной организации

_____ Г.А. Чистякова
«__» _____ 2016год

- 8.1.2 осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- 8.1.3 обеспечить обязательное медицинское страхование работников;
- 8.1.4 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;
- 8.1.5 внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- 8.1.6 обеспечивать работников санаторно-курортными путёвками при наличии финансирования;
- 8.1.7 за счёт экономии фонда оплаты труда работникам Управления образования и его структурных подразделений оказывается материальная помощь в случаях: смерти близких родственников, кражи, пожара, последствий стихийных бедствий, серьёзной продолжительной болезни сотрудника, прохождения курса лечения в санаториях за счёт собственных средств в размере одного должностного оклада с учётом районного коэффициента.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников.

9.2.2 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

10.2. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение пяти дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации.

директор МОУ «Уфтожская
основная общеобразовательная
школа»:

Е.А. Колесова
«07» сентября 2016 год

Председатель первичной
профсоюзной организации

Г.А. Чистякова
«10» сентября 2016 год

