

Коллективный договор
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
основная общеобразовательная школа п. Пудожгорский
Пудожского района
Республики Карелия
на 2021-2024 гг.

От работодателя:
Директор МКОУ ООШ
п. Пудожгорский

С.Ю.Колчина

"28" апреля 2021 год

От работников:
Председатель представительного
органа работников

Дубинская А.А.
"28" апреля 2021 год



Утверждён на общем собрании трудового коллектива
МКОУ ООШ п. Пудожгорский
Пудожского муниципального района РК
от 28 апреля 2021 г.

Зарегистрирован в Управлении труда и занятости Республики Карелия
Регистрационный № 10/2021 от "17" мая 2021 года

Начальник отдела ТПО и ТЗУТ С. О. А. Сергеев

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель Муниципального казенного образовательного учреждения основная общеобразовательная школа п. Пудожгорский Пудожского муниципального района Республики Карелия. Представителем работодателя является руководитель учреждения в лице директора Светлана Юозо Колчина. Представителем работников Органа общественной самодеятельности (далее ООС), который избран путём тайного голосования на общем собрании работников и наделён полномочиями представлять интересы всех работников учреждения, в социальном партнёрстве на локальном уровне председателем ООС избрана Дубинская Анна Александровна

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную деятельность образовательного учреждения.

1.3. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками; выполнение работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечение занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах, и гарантиях.

1.4. Коллективный договор заключен на 2021-2024 гг. и распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. Индивидуальные трудовые договоры в учреждении не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями коллективного договора.

1.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями администрации и ООС школы с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.10. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.11. Представления органа общественной самодеятельности о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

1.12. Работодатель обязуется локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать с учетом мнения ООС.

II. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Система оплаты труда в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении основная общеобразовательная школа п. Пудожгорский Пудожского муниципального района РК (далее МКОУ ООШ п. Пудожгорский) устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, муниципальными нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления Пудожского муниципального района.

2.1.1 Система оплаты труда работников МКОУ ООШ п. Пудожгорский (далее – работник) устанавливаются с учетом:

- Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат;
- перечня видов стимулирующих выплат;
- Положения об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа п. Пудожгорский Пудожского муниципального района Республики Карелия;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

2.1.2. Заработная плата работника включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (далее – оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.2. Заработная плата руководителю учреждения выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам организации.

2.3. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности) производится Работодателем с учетом мнения ООС. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.4. Компенсационные выплаты производятся:

- Доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

- работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

- при выполнении работ различной квалификации в соответствии со ст.150 ТК РФ;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы работнику производится доплата размер которой по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и/или объема дополнительных работ- при сверхурочной работе в соответствии со ст.152 ТК РФ, но не менее 10%;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент – 1,3; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается работникам в размере

50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

2.5. Стимулирующие выплаты производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемой работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день подлежит оплате не менее чем в двойном размере, по желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

2.7. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.8. Не позднее, чем за два дня до выплаты заработной платы работникам выдаются расчетные листки с указанием в них заработной платы и произведенных удержаний (ч.2 ст.136 ТК РФ). Форма расчётного листа утверждённому работодателем.

2.9. Заработная плата выплачивается «7» и «22» числа не реже чем каждые полмесяца.

2.10. Работодатель знакомит работников школы с приказами о начислении заработной платы под подпись, ежемесячно за день до предоставления в бухгалтерию.

2.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.12. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

2.13. Работодатель по заявлениям работников может выдавать внеплановый аванс в следующих случаях:

- а) смерть близкого родственника;
- б) пожар, кража имущества;
- в) лечение работника или члена его семьи (супруг, дети);
- г) свадьба работника или его детей;
- д) оплата за обучение работника или его детей;
- е) покупка или строительство жилья;
- ж) в связи с тяжелым материальным положением в семье (если доход на одного члена семьи составляет не более прожиточного минимума).

2.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 10%.

2.15. В случае допущения задолженности по заработной плате Работодатель принимает незамедлительные меры по ее погашению с указанием сроков и ответственных исполнителей.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При приеме на работу Работника Работодатель обязуется оформлять трудовые отношения с ним заключением трудового договора в письменной форме.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. В случае изменения определенных сторонами условий трудового договора Работодатель уведомляет Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения. При несогласии Работника работать в новых условиях и отсутствии другой работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

3.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. В условиях трудового договора может быть включен испытательный срок в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе. Испытательный срок не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации, и его заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений шести месяцев.

3.4. Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.5. Работодатель осуществляет работу по прогнозированию, учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально - квалификационной структуры.

3.6. Решение о сокращении штата или численности работников работодатель принимает только после предварительных консультаций с ООС с целью реализации таких мер как ограничение сверхурочных часов, ограничение или временное прекращение приема новых работников, первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах, перевод работников на вакантные места, поэтапное высвобождение работников, направление работников на переподготовку и т.д.

3.7. Работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости информацию о возможных увольнениях работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

3.8. Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, предусмотренных ст.179 ТК РФ:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим в учреждении более 10 лет.

3.9. Работники, уволенные по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.10. Работодатель осуществляет по представлению руководителей МО и руководителей структурных подразделений поощрение работников, имеющих непрерывный стаж добросовестной работы в учреждении 10 лет (объявление благодарности приказом, материальные формы поощрения).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим работы учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с общим собранием работников.

4.2. Общим выходным днем является воскресенье, за исключением сторожей, работающих по скользящий графику, в рамках суммированного учёта рабочего времени, при этом учётным периодом является месяц. Второй выходной день при пятидневной

рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.3. Работодатель утверждает график ежегодных предоставляемых оплачиваемых отпусков за 2 недели до наступления календарного года и доводит до сведения всех работников учреждения.

4.4. Работникам учреждения, за исключением педагогических работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск сроком не менее 16 календарных дней; педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск сроком на 16 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам моложе 18 лет, а также Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.5. Работодатель предоставляет право работникам учреждения (кроме педагогических работников) на разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части с учетом его использования в течение года в соответствии с утвержденным графиком отпусков. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 5 календарных дней.

4.7. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия которого определяется Учредителем.

4.8. В выходные и праздничные дни в школе вводится дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. К дежурствам привлекаются работники по списку, утвержденному работодателем. Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации (с согласия работника). Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом, или с согласия работника по заявлению в каникулярное время.

4.9. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

4.10. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для мужчин – 40 часов, для женщин – 36 часов (для работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), педагогических работников - 36 часов.

4.11. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по

совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск с согласия Работодателя. Если один из них имеет отпуск большей продолжительностью, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. В соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами в области охраны труда Работодатель:

5.1.1. Обеспечивает безопасные условия труда и надлежащие санитарно-бытовые условия работников;

5.1.2. Принимает меры по снижению воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников;

5.1.3. Разрабатывает мероприятия по охране труда;

5.1.4. Обеспечивает приобретение и выдачу за счет средств учреждения спецодежды, спецобуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.1.5. Осуществляет контроль за применением средств индивидуальной и коллективной защиты работниками;

5.1.6. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и руководящих работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

5.1.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда;

5.1.8. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.1.9. Организует проведение за счет средств учреждения обязательных предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров;

5.1.10. Не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

5.1.11. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

5.1.12. Предоставляет органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органам общественного контроля за охраной труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий;

5.1.13.Обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

5.1.14.Предоставляет работникам льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда, в том числе компенсационные выплаты в процентах к должностному окладу;

5.1.15.По каждому несчастному случаю на производстве Работодатель образует комиссию по его расследованию, выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

5.2. Обязательства работников:

5.2.1.Соблюдать требования охраны труда;

5.2.2.Обязательно применять средства индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда;

5.2.3.Проходить обучение и проверку знаний по вопросам условий охраны труда;

5.2.4.Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в т.ч. о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.2.5.Своевременно проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

5.3.В целях организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий труда и охраны труда на рабочих местах и информировании работников о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда создается комитет (комиссия) по охране труда.

5.4.Работнику обеспечивается сохранение места работы и среднего заработка за время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине.

5.5.Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

5.6.В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VI. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

6.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;

- совместно с Представителем работников Орган общественной самодеятельности создать комиссии (советы) по работе с молодежью и разработать комплексные программы по работе с молодежью;

- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения уровня профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разрабатывать индивидуальные планы их профессионального развития.

6.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в профессиональных образовательных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется дополнительный учебный отпуск, возможность установления гибкого (скользящего) графика работы.

6.3 Работодатель при участии Представителя работников Органа общественной самодеятельности организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста;
- спортивный и культурный досуг молодежи;
- закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

VII. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

В целях реализации проводимых Правительством Российской Федерации мероприятий по повышению пенсионного возраста и выполнению принятых решений по обеспечению соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста, а также реализации мер, направленных на сохранение и развитие занятости граждан предпенсионного возраста и во исполнение поручения министра труда и социальной защиты Российской Федерации М.А. Топилина от 17.09.2018г. №16-0/10/В-7094, обеспечить соблюдение предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в отношении лиц предпенсионного возраста. Кроме того, не допускается увольнение по инициативе работодателя лиц предпенсионного возраста, при необходимости направлять на повышение квалификации и дать возможность работникам доработать до выхода на пенсию без ущерба производству и работнику.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. СТРАХОВАНИЕ

Работодатель:

8.1. Производит ежемесячную доплату в размере 65 рублей женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от рождения до 3 лет.

8.2. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется работодателем через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации.

8.3. Работодатель регистрируется и в установленные сроки перечисляет взносы на государственное социальное страхование в соответствующие исполнительные органы Фонда в размерах, установленных действующим законодательством.

8.4. Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет руководитель и главный бухгалтер учреждения.

8.5. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года (основание ст.325 Трудового кодекса РФ, Решение Совета Пудожского муниципального района № 246 от 28 октября 2016 года).

IX. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель предоставляет органу общественной самодеятельности в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения и средства связи.

9.2. Работодатель предоставляет органу общественной самодеятельности информацию о деятельности учреждения, о размерах финансовых поступлений /средств госбюджета, выделяемых по нормативам/ внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

10.1. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- рассматривать представления ООС о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и применять меры по их устранению;
- ежегодно проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.

10.2. ООС обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими представительному органу работников методами;
- нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других нормативных актов в соответствии с законодательством;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции ст. 51 ТК РФ. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

11.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива (1 квартал прошедшего года).

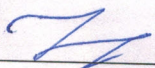
11.4. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

11.5. Ответственность сторон за выполнение настоящего коллективного договора определяется главой 9 Трудового кодекса РФ.

11.6. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно гл. 61 ТК РФ.

Работодатель обязуется размножить текст коллективного договора и в месячный срок со дня подписания довести его до сведения каждого работника.

От работодателя:
Директор МКОУ ООШ
п. Пудожгорский

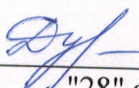


С.Ю. Колчина

"28" апреля 2021 год



От работников:
Председатель представительного
органа работников



Дубинская А.А.

"28" апреля 2021 год

1.1. Настоящий коллективный договор является основным документом, регулирующим трудовые отношения между работниками и работодателем. Он устанавливает права и обязанности сторон, а также порядок разрешения споров. 1.2. Настоящий договор составлен в соответствии с законодательством Республики Казахстан (далее - Закон) и является обязательным для всех работников и работодателя. 1.3. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами. 1.4. Настоящий договор действует до окончания срока действия последнего коллективного договора. 1.5. Настоящий договор является неотъемлемой частью трудового договора. 1.6. Настоящий договор является основным документом, регулирующим трудовые отношения между работниками и работодателем. 1.7. Настоящий договор является основным документом, регулирующим трудовые отношения между работниками и работодателем. 1.8. Настоящий договор является основным документом, регулирующим трудовые отношения между работниками и работодателем. 1.9. Настоящий договор является основным документом, регулирующим трудовые отношения между работниками и работодателем. 1.10. Настоящий договор является основным документом, регулирующим трудовые отношения между работниками и работодателем.

От работодателя
Представитель работников
А.А. Касымов
12.12.2021 г.

Принято и
промунировано
Н.С. Сисю

Директор: Н.
Сисю С.Ю.

