МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ИРБЕЙСКОГО РАЙОНА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Ирбейского района»

на 2020-2022 годы

От работодателя:
Директор МБУ ДО ДЮСШ

_____А.Ф. Киселев

«_____»_____2019 г.

От работников:
Председатель собрания трудового коллектива МБУ ДО ДЮСШ

_____О.В. Мурашова

«_____»_____2019 г.

Утверждён на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 26.12.2019

МБУ ДО ДЮСШ

Подписано цифровой подписью: МБУ ДО ДЮСШ
DN: 1.2.643.100.4=120A32343136303035323238, 1.2.840.113549.1.9.2=2416005228-241601001-005743048560, email=mkuirbey@yandex.ru, 1.2.643.3.131.1.1=120C32343136303053339343932, 1.2.643.100.3=120B303537343330343835363 0, 1.2.643.100.1=120D313032323430303737393534 33, title=Директор, o=МБУ ДО ДЮСШ, street=УЛ ЛЕНИНА, ДОМ 55, 2, l=Ирбейское, st=24 Красноярский край, c=RU, givenName=Александр Федорович, sn=Киселев, cn=МБУ ДО ДЮСШ
Дата: 2022.02.01 15:40:21 +07'00'

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Ирбейского района» (далее ДЮСШ)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по учреждениям (организациям), находящимся в ведении министерства образования Красноярского края;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее-организация) 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 трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения (далее – работники), являющиеся членами общего собрания трудового коллектива, в лице их представителя – председателя собрания трудового коллектива Мурашовой О.В.,
- работодатель в лице его представителя – директора Киселева Александра Федоровича, действующего на основании Устава.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДЮСШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий коллективный договор может быть продлен по соглашению Сторон на следующий срок, но не более чем на три года.

1.8. При смене формы собственности ДЮСШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации ДЮСШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Изменения и дополнения, вносимые в текст коллективного договора, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2020 года.

1.13. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам

установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы

1.14 Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с общим собранием трудового коллектива. Изменения в данные локальные нормативные акты учреждения утверждаются приказом по согласованию с общим собранием трудового коллектива

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания трудового коллектива:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение о комиссии по охране труда;

3) Соглашение по охране труда;

4) Положение о комиссии по трудовым спорам;

5) Положение об оплате труда работников учреждения;

6) Перечень профессий и работ, при которых работники учреждения обязаны проходить предварительный и периодический медицинский осмотр;

7) Положение об организации работы по охране труда и беспечению безопасности образовательного процесса;

8) Положение о порядке создания, организации работы, принятия решений комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам;

9) Положение о порядке создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения учреждением.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления ДЮСШ непосредственно работниками: через коллегиальные органы управления, действующие в соответствии с Уставом учреждения: общее собрание работников учреждения, педагогический совет, методический совет.

1.16. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Если по истечении срока трудового договора ни одна из Сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, реализуемой педагогом образовательной программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя (тренера) в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны:

2.9.1. по взаимному согласию сторон;

2.9.2. по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам образовательных программ, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ);

восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком, или после окончания этого отпуска.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение

образовательных программ, проведение ремонтных работ в здании и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель обязан оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Подготовка (профессиональное образование, профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на подготовку (профессиональное образование, профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование (пп. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196, 197 ТК РФ).

3.2. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессионального образования, профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечивать дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 196 ТК РФ).

3.3.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно,

проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) в соответствии с действующим законодательством и приказом о бюджетной политике учреждения.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ:

работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой;

работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации;

работникам, допущенным к вступительным испытаниям;

работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения;

работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения.

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. При принятии решений о расторжении трудового договора по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом имеющейся у него квалификации (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять общее собрание трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профкома.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также работники:

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

беременные и женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет;

одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантиии компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4.4. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании реализации дополнительной общеобразовательной программы за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану дополнительной общеобразовательной программы, сокращения количества групп.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, согласованными с общим собранием трудового коллектива

5.2. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических

работников определяются полномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе индивидуальными планами педагогического работника.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

5.5.1. по соглашению между работником и работодателем;

5.5.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха до конца учебного года. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ст. 153 ТК РФ.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.

5.8. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной, хозяйственной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя учреждения.

Для педагогических работников в летнее каникулярное время, н

5.9. В летнее каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По

соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть представлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10.1. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня педагогическим работникам: тренерам-преподавателям (
тренерам), методистам.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется директору учреждения, заместителям директора учреждения и руководителям структурных подразделений, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

5.10.2. Предоставлять ежегодный оплачиваемый основной отпуск длительностью 28 календарных дней работникам, обслуживающего персонала, заместителям директора учреждения и руководителям структурных подразделений, при условии, что их деятельность не связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью (ст.115 ТК РФ).

5.10.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск д

5.10.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней предоставляются всем работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии с Законом Красноярского края от 03.12.2004 г. № 12-2668 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями».

5.11. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год (ст. 121 ТК РФ).

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.

35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

5.13. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств общего фонда заработной платы в следующих случаях:

5.13.1. для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день;

5.13.2. при рождении ребенка – 2 календарных дня;

5.13.3. для бракосочетания детей работника – 2 календарных дня;

5.13.4. для бракосочетания работника – 2 календарных дня;

5.13.5. для похорон близких родственников – 3 календарных дня.

Оплата ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.14. Предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (пп. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником или заявлением работника.

5.17. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

5.18. Педагогические работники должны приходить на рабочее время не менее чем за 15 минут до начало занятий.

VI. Оплата труда и нормы труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

6.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Красноярского края, Положением об оплате труда работников учреждения.

6.3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения об оплате труда работников учреждения, утвержденного приказом директора с учетом мнения профкома.

6.4. В учреждении приказом директора утверждается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера в составе, определяемом на общем собрании работников учреждения.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен и устанавливается приказом директора с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, рекомендаций комиссии по распределению выплат

стимулирующего характера работникам учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быт ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 5 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».

6.7. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме посредством перечисления на счет работника в банк.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца: первая часть заработной платы (аванс) выплачивается 25 числа текущего месяца, вторая часть заработной платы (окончательный расчет за прошедший месяц) выплачивается 10 числа следующего за расчетным месяцем.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.8. В случаях, когда система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Оплата труда педагогических работников производится с учетом срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждѐнным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

6.10. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на два года после выхода из указанного отпуска.

6.11. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. В состав тарификационной комиссии входит представитель общего собрания трудового коллектива.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.12.2. Сохранять за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, не менее двух третьих от среднемесячной заработной платы в соответствии со ст. 41 ТК РФ и отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края п. 5.2.2.

6.12.3. При выплате заработной платы извещать 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.

6.12.4. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия и т.д).

6.12.5. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за

каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 41 ТК РФ).

К числу причин, не зависящих от работодателя и работника, относятся обстоятельства непредвиденного характера (аварии, стихийные бедствия и т.п.), а также иные неустранимые обстоятельства.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.13. За педагогическими и другими работниками учреждения, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, проведения походов, экспедиций и экскурсий, сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.14. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.15. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы всех категорий работников учреждения.

6.16. Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть направлен на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.17 Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края».

6.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В соответствии с законом Российской Федерации от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»:

своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда д

получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под подпись работающим застрахованным лицам;

передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.3. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством и приказом о бюджетной политике учреждения.

7.4. Работодатель возмещает командировочные расходы, связанные с повышением квалификации и профессиональной переподготовкой работников учреждения с отрывом от основной работы, работникам учреждения, направленным для повышения квалификации и профессиональной переподготовки по инициативе работодателя.

7.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых истѐк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учѐтом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и еѐ прохождения, но не более чем на два года после выхода из указанного отпуска в следующих случаях:

в период нахождения в отпуске по уходу за ребѐнком до достижения им возраста трѐх лет;

при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 части 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учѐтом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.6. В соответствии с Приказом Министерства образования Красноярского края от 15 декабря 2009 года N 988 «Об утверждении видов, условий размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе, критериев оценки результативности и качества труда работников краевых бюджетных и казѐнных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования Красноярского края» работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

в связи с бракосочетанием,

рождением ребенка,

в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) *(закреплено Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864«О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).*

7.7 Донору, безвозмездно сдавшему кровь и (или) ее компоненты в течение года в объеме, равном двум максимально допустимым дозам крови и (или) ее компонентов, (объем максимально допустимой дозы крови и (или) ее компонентов определяется врачом при медицинском обследовании донора) предоставляется право на первоочередное приобретение льготной путевки на санаторно-курортное лечение в КГАУ «Комплексный центр социального обслуживания «Тесь».

В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере, достаточном для соблюдения всех норм и требований охраны труда.

8.1.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.3. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.6. Приобретать за счет собственных средств и выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации 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 (ст. 221 ТК РФ).

8.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г №580н.

8.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в учреждении, в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника; на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

8.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.1.16. Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований),обязательных психиатрических освидетельствований, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников.

8.1.17. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.18. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверять знания требований охраны труда.

8.1.19. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.20. Осуществлять профилактику инфекционных заболеваний в рамках программы иммунопрофилактики инфекционных болезней в соответствии с национальным календарем профилактических прививок (ФЗ от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

8.2. Работники имеет право на:

8.2.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

8.2.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

8.2.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8.2.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

8.2.5. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

8.2.6. профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

8.2.7. компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, Соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

8.3.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.3.3. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья;

8.3.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также обязательные психиатрические освидетельствования, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников.

8.3.5. осуществлять профилактику инфекционных заболеваний рамках программы иммунопрофилактики инфекционных болезней в соответствии с национальным календарем профилактических прививок (ФЗ от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней».

IX. Гарантии деятельности собрания трудового коллектива.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его деятельностью в собрание трудового коллектива.

9.2. Собрание трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения собрание трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом собрания трудового коллектива, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения собрания трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан предоставлять собранию трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.6. С учетом мотивированного мнения собрания трудового коллектива производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами собрания трудового коллектива, по следующим основаниям:

9.6.1. сокращение численности или штата работников учреждения (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

9.6.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

9.6.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

9.6.4. повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

9.6.5. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 части 1 ст. 81 ТК РФ);

9.6.6. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

9.7. Работодатель предоставляет членам собрания трудового необходимую информацию по социально-трудовым вопросам, касающимся работников учреждения.

9.8. Члены собрания трудового коллектива включаются в состав методического совета, а также комиссий учреждения: по тарификации, специальной оценке условий труда (аттестации рабочих мест), охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, по распределению выплат стимулирующего характера.

9.9. Работодатель с учетом мнения членов собрания трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

совершенствование критериев стимулирующих выплат работникам; установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

X. Обязательства собрания трудового коллектива.

10. **С**обрание трудового коллектива обязуется:

10.1. представлять и защищать права и интересы членов собрания трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральными законами;

10.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.3. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

10.4. представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде;

10.5. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

10.6. участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других;

10.7. осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

10.8. осуществлять культурно-массовую работу в учреждении;

10.9. совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;

10.10. участвовать в работе по совершенствованию критериев оценки качества работы всех категорий работников учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются в их реализации на общем собрании трудового коллектива;

11.2. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

11.3. разъясняют условия коллективного договора работникам учреждения;

11.4. представляют необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса;

11.5. работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

11.6. в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;

11.7. настоящий коллективный договор действует в течение трех лет и вступает в силу с 01 января 2020 года;

11.8. переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.