

Представитель работодателя – директор
МБУДО ДЮСШ «Орбита» ГО ЗАТО
г. Фокино (п. Дунай)

Т.Г. Маштароленко

Приказ № 56 от « 24 » апреля 2018 г.



Представитель работников –
председатель СТК
ДЮСШ «Орбита»

Л.М. Демочкина
« 23 » апреля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Орбита»
городского округа ЗАТО
город Фокино (п. Дунай)
на 2018 – 2021 годы

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 3 от 23.04.2018 г.

п. Дунай

Раздел 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении дополнительного образования ДЮСШ «Орбита» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении департамента образования и науки Приморского края на 2015 - 2018 годы, иными законодательными и нормативно-правовыми актами, сроком на три года, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Орбита» городского округа ЗАТО город Фокино (п. Дунай), сокращенное наименование: МБУДО ДЮСШ «Орбита» ГО ЗАТО г.Фокино (п.Дунай) (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.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора МБУДО ДЮСШ «Орбита» ГО ЗАТО г.Фокино (п.Дунай) - Маштароленко Тамара Георгиевна с одной стороны и работники в лице уполномоченного председатель СТК – Демочкина Людмила Максимовна. Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива протокол № 3 от 23.04.2018 г.

1.3. Работники ДЮСШ «Орбита» доверяют и поручают СТК представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Совет трудового коллектива (СТК) обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения комиссией по ведению коллективных переговоров, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по ведению коллективных переговоров, на которую возлагается контроль за выполнением коллективного договора на основании ст. 44 ТК РФ.

1.14. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при утверждении которых работодатель принимает решение по согласованию с СТК:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение об условиях оплаты труда;
- в) соглашение по охране труда;
- г) положение о порядке и условиях применения стимулирующих выплат дополнительно к оплате труда;

1.17. Перечень документов, подлежащих рассмотрению СТК:

- а) документы по улучшению условий труда;
- б) документы по противопожарной безопасности.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- а) согласование СТК;

- б) консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- г) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии коллективного договора.

Раздел 2

ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

При приеме на работу администрация обязуется:

2.1.Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику (ст. 67 ТК РФ). Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем и согласовывается с СТК.

2.2.Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст.57 ТК РФ.

2.3.Как правило, трудовой договор заключается «на неопределенный срок» (ст. 58 ТК РФ).

2.4.Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок (ст. 59 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться:

- а) по инициативе работника;
- б) для замены временно отсутствующего работника, за которым по

закону сохраняется место работы;

в) для выполнения сезонной работы.

2.5. Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией (ст. 70 ТК РФ).

2.6. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре (ст. 61 ТК РФ).

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст. 71 ТК РФ).

2.8. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения с указанием причин.

2.9. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) (ст. 62 ТК РФ).

2.10. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия (ст. 59 ТК РФ).

2.11. Работодатели обеспечивают заключение с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.12. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

2.13. Наименования должностей и профессий работников образовательной организации должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.

2.14. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в образовательной организации.

2.15. В связи с вступлением в силу профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (Приказ № 613 от 08.09.2015 г.) К педагогической деятельности в Учреждении допускаются лица имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образования, при отсутствии педагогического образования - дополнительное профессиональное педагогическое образование.

2.16. В соответствии со ст. 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации к трудовой деятельности в сфере образования не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, в обязательном порядке предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.17. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической работы, учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.18. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, по согласованию с СТК. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

2.19. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы,

устанавливается руководителем учреждения по согласованию с СТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.20. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.21. Учебная нагрузка тренерам - преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.22. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.23. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных

обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений в существенные условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В случае, когда причины, указанные в ст. 74 ТК РФ, могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с СТК, вводить режим неполного рабочего дня и неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

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.

2.24. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.25. Работодатель или его полномочный представитель обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников учреждения пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Приморскому краю.

2.26. Работодатель обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии со статьёй 88, 90 ТК РФ. Предоставление персональных сведений СТК возможно только с письменного согласия самого работника.

2.27. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83, 84 ТК РФ).

2.28. Дополнительное прекращение трудового договора с педагогическим работником:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

-достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со [статьей 332](#) настоящего Кодекса.

Раздел 3

ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

3.1. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения тренерского совета.

3.2. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 апреля текущего года.

3.3. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.4. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения, если есть денежные средства.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.5. Своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель совета трудового коллектива.

3.6. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

а) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

б) работодатель по согласованию с советом трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждения.

в) председатель СТК является членом аттестационной комиссии и ведет контроль за соблюдением принципов аттестации (согласно положения об аттестации).

3.8. Работодатель обязуется:

а) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

б) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

в) при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

г)предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173–176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173–176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

д)организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.Стороны пришли к соглашению в том, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием СТК.

Работодатель обязуется:

4.1.Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объёма работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т. д.

4.2.Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 29 ТК РФ).

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.

4.3.Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение сотрудника по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) СТК (ст. 29 ТК РФ).

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. 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: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трёх лет; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального обучения, независимо от того, за чей счёт они обучаются (коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации).

4.7.2. Не допускают увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - обязательно уведомляют об этом территориальные органы занятости не менее чем за 2 месяца.

4.7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.7.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 5

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Администрация образовательного учреждения обязуется:

5.1. Установить 6-дневную рабочую неделю для тренеров-преподавателей и 5-дневную рабочую неделю для администрации и технических работников.

5.2. При 5-дневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня – суббота и воскресенье. При 6-дневной рабочей неделе – один выходной день – воскресенье.

5.3. Начало работы в ДЮСШ «Орбита» с 8-00 до 20 часа, перерыв на обед с 12-00 до 13-00.

5.4. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители по должности (ст.101 ТК РФ).

5.5. Технические работники, администрация работают по 40 – часов рабочей неделе.

5.6. Рабочее время работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, разработанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами, а также с учётом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с СТК.

5.7. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.8. Для тренерского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.9. Расписание занятий составляется для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха детей администрацией учреждения по представлению педагогических работников с учетом пожеланий родителей (законных представителей), возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм (ст. 27 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей) по согласованию с СТК (ст. 103 ТК РФ).

5.10. Рабочее время тренера-преподавателя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения тренера, не позднее 1-го сентября (начало учебного года). Расписание составляется с учетом требований санитарного эпидемиологического надзора и рационального использования времени тренером-преподавателем.

5.11. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять тренеру-преподавателю методический день. Методический день предоставляется в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения.

5.12. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

5.13. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки тренера-преподавателя.

5.14. Тренерам-преподавателям разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов) (ст.333 ТК РФ).

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

а) по соглашению между работником и работодателем;

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

5.16. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам по согласованию с СТК и только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. 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.

5.19. ДЮСШ «Орбита» организует работу с детьми в течение всего календарного года. В каникулярное время может открывать в установленном порядке лагерь, слеты, создавать различные объединения с постоянными и (или) переменными составами детей на своей базе, а также по месту жительства детей (ст. 22 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей).

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

учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени по согласованию с СТК.

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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.

5.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 рабочих дня.

5.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии со статьей 334 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.24. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ)

5.25. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска, не позднее, чем за 2 недели до его начала. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д. (ст. 122 ТК РФ).

5.26. Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

5.27. Возможна замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией (при необходимости).

5.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- а) работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- б) работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- в) одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери (отца) в возрасте до 14 лет.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором ДЮСШ «Орбита».

5.29.Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета в соответствии с постановлением Правительства РФ № 884 от 11.12.02г. (ст.173 ТК РФ)

5.30.Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

Раздел 6

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением и в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.3.Заработная плата выплачивается администрацией городского округа ЗАТО г.Фокино.

6.4. Заработная плата работнику на основании письменного заявления перечисляется на расчетный счет, открытый в кредитной организации. Сроки выплаты заработной платы 10 и 25 числа месяца.

6.5. МКУ ЦО ФОО ГО ЗАТО г.Фокино обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

6.6.Педагогическим работникам (тренерам-преподавателям) устанавливается повышающий коэффициент к окладу:

- а) за выслугу лет (общего стажа работы);
- б) за образование;
- в) за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации.

6.7.Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- а) оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС (основной фонд заработной платы);

- б) доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (надтарифный фонд оплаты труда);

- в) доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (основной фонд заработной платы);

г) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями (основной фонд заработной платы);

д) доплаты за совмещение профессий (должностей) (основной фонд заработной платы);

е) доплаты за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников по одной и той же профессии или должности (основной фонд заработной платы);

ж) при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

з) другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

и) размер доплаты за работу в ночное время (с 22-х часов до 06-ти часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели;

к) доплата за почетные звания: «Заслуженный мастер спорта», «Почетный работник образования», отраслевые почетные нагрудные знаки – 5% от оклада»;

л) возмещение расходов по служебным командировкам осуществляется по авансовому отчету в соответствии с действующим законодательством в сфере трудовых отношений.

6.8. Численный состав учреждения, продолжительность занятий в нем определяются Уставом спортивной школы (ДЮСШ «Орбита»), прописываются в дополнительной образовательной программе. Занятия проводятся по отделениям, индивидуально или всем составом объединения в соответствии с Образовательной программой.

6.9. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

6.11. Случаи удержания с работника заработной платы производится в соответствии со ст. 37 ТК РФ.

6.12. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.13. 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 в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

6.14. За несвоевременную выплату заработной платы работодатель может нести ответственность: административную (ст. 5. 27 КоАП РФ), материальную (ст. 234 – 236 ТК РФ) и дисциплинарное наказание (ст. 192 ТК РФ).

6.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.16. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере, не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки (ст. 414 ТК РФ).

6.17. Администрация с учетом мнения СМК разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера». «Положение» вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

6.18. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, продолжительность рабочего времени педагогических работников разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

6.19. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.20. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки заработной платы в одинарном размере.

6.21. Установить должность уборщика служебных помещений в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, из расчета 0,5 ед. на каждые 250 кв. м. убираемой площади, но не менее 0,25 должности на учреждение.

6.22. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются по согласованию с СМК.

6.23. Пересмотр норм труда производится только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии, проведения организационных мероприятий по согласованию с СМК.

Раздел 7

ОХРАНА ТРУДА И УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТАЮЩИХ.

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора (ст. 212 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется:

а) обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, для реализации этого права СМК и работодатель заключают соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (ст. 219 ТК РФ);

б) осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) организовывает ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения;

г) не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

д) разрабатывает и утверждает совместно с председателем трудового коллектива инструкции по охране труда;

е) создает санитарные посты с аптечками, для оказания первой доврачебной помощи укомплектованными набором лекарственных средств.

ж) проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.

з) организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.3.Администрация и Совет трудового коллектива на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

а) организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

б) распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

в) оценку состояния условий труда на рабочих местах;

г) проведение паспортизации условий труда и обучения;

д) своевременное расследование несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы.

7.4.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.5.Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.

7.6.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, специальной одежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

7.8.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 (ст. 220 ТК РФ).

7.9.Распределить следующим образом функциональные обязанности по охране труда между руководителями. От Совета трудового коллектива ДЮСШ «Орбита» ответственным за охрану труда считать – председателя СТК ДЮСШ «Орбита».

7.10.Организовать совместно с советом трудового коллектива подготовку учреждения к новому учебному году, произвести ремонт помещений.

7.11.Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда (ст.223 ТК РФ).

7.12. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте (ст.212 ТК РФ).

7.13.Направлять сотрудников на обучение по охране труда. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актами по форме.

7.14.При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

7.15.Проводить анализ заболеваемости и ее причин ежеквартально.

7.16.Администрация обязуется не заключать хозяйственные договоры об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся (Приложение № 1, 2, 3).

РАЗДЕЛ 8

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

8.1.Индивидуальные трудовые споры работников и администрации МБУДО ДЮСШ «Орбита» ГО ЗАТО г.Фокино (п.Дунай) по вопросам: оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в

соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

8.2. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение СТК при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

8.4. В период действия настоящего «Коллективного договора» Совет трудового коллектива не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения (ст. 398 ТК РФ).

8.5. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателей.

РАЗДЕЛ 9

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке установленным Трудовым кодексом РФ, в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при переезде на работу в другую местность;
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 - 168 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- по оплате труда;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116 -119, 123 - 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- при сдаче крови и ее компонентов работнику за дни сдачи выплачивается средний заработок за счет средств работодателя и в связи с этим предоставляются дни отдыха;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

9.2. Работодатель может оказывать из средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам учреждения, в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

9.3. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохраняется средний заработок по месту основной работы.

9.4. При направлении работника для повышения квалификации, переподготовки с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

9.5. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников.

9.6. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению штата следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 14 - летнего возраста.

РАЗДЕЛ 10

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И СТК

10.1. Работодатель и СТК выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда работников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, выполнения Коллективного договора.

Совет трудового коллектива призван помогать руководству решать возникающие перед учреждением задачи, обеспечивая при этом защиту прав и интересов работников. Создание такого совета предоставляет много преимуществ и работникам, и учреждению.

10.2. Для осуществления функций СТК работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии СТК, способствовать его деятельности;

10.2.2. Обеспечивать условия для проведения СТК собраний, конференций, заседаний СТК в рабочее время в установленные сторонами сроки;

10.2.3.Предоставлять в распоряжение СТК необходимое для его деятельности помещение, оборудование;

10.2.4.Предоставлять доступ к нормативной документации и документации о производственно-хозяйственной деятельности учреждения;

10.2.5.Предоставлять право участия СТК в собраниях, заседаниях администрации, трудового коллектива;

10.2.6.Предоставлять руководству СТК свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

РАЗДЕЛ 11

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

Совет трудового коллектива обязуется:

11.1.Содействовать укреплению трудовой дисциплины.

11.2.Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3.Осуществлять контроль над расходованием средств фонда заработной платы и надтарифного фонда в соответствии с Системой оплаты труда.

11.4.Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

11.5.Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.6.Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.7.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.8. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.10.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Раздел 12

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1.Стороны договорились, что:

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

б) комиссия разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, вносит изменения и дополнения в коллективный договор.

в) комиссия осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

г) рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

д) 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.

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

ж) настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

з) переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты комиссией за два месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИМЕЧАНИЕ

Пункты статей Коллективного договора соответствуют следующим
статьям ТК РФ:

№ пункта статьи Коллективного договора	№ статьи Трудового кодекса РФ
1.10.	44
1.13.	44
2.1.	67
2.2.	57
2.3	58
2.4.	59
2.5.	70
2.6.	61
2.7.	71
2.9.	62
2.10.	59
2.12.	179
2.16.	351
2.23.	74
2.27.	77,81,83,84
4.3.	81 (п.1,2)
4.4.	29; 81 (п.1)
5.4.	101
5.8.	333
5.9.	103
5.14.	333
5.23.	334
5.24.	335
5.25.	122
5.26.	125
5.29.	173
6.11.	37
6.12.	236
6.13.	142
6.14.	192, 234-236
6.16.	414
7.1.	212
7.2.	219
7.6.	221
7.8.	220
7.11.	223
7.12.	212
8.1.	382
8.3.	398-418
8.4.	398

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие

Титульный лист Коллективного договора

Раздел 1.

Общие положения.

Раздел 2.

Прием и увольнение работников.

Раздел 3.

Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Раздел 4.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5.

Организация труда, режим работы, время отдыха.

Раздел 6.

Оплата и нормирование труда.

Раздел 7.

Охрана труда и улучшение условий работающих.

Раздел 8.

Разрешение трудовых споров.

Раздел 9.

Гарантии и компенсации.

Раздел 10.

Основные принципы взаимодействия работодателя и стк

Раздел 11.

Обязательства совета трудового коллектива.

Раздел 12.

Контроль за выполнением коллективного договора.

Примечание.

Пронумеровано,
прошнуровано
и скреплено печатью

Удостоверение
Директор ДАХС
Коробиташ

Т.Г. Магдальска



Деп. Департамент труда и социального
развития Республики Казахстан
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 33701-20-02 20.11.17
РЕКОМЕНДАЦИИ ОТ 28.11.17
г. Алматы

