

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Боханская детско-юношеская спортивная школа»

(наименование организации)

на 2019 - 2022 годы

Утвержден на собрании трудового коллектива

Протокол № 1 от «25» ноября 2019 г.



Р.Т. Табитуева/

(подпись руководителя организации, ФИО)

/ Е.В. Безотечество/

(подпись председателя трудового коллектива, ФИО)

Администрация муниципального образования
«Боханский район» Иркутской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 338
« 25 » ноября 20 19 г.
Заместитель начальника экономического
отдела по охране труда
Хипхенов А.К. /Хипхенов А.К./

2019 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «Боханская ДЮСШ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников МБУ ДО «Боханская ДЮСШ» 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 и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора МБУ ДО «Боханская ДЮСШ»;
- работники МБУ ДО «Боханская ДЮСШ» в лице председателя Совета трудового коллектива.

1.4. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «Боханская ДЮСШ».

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Совет трудового коллектива 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 учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые сторонами изменения и дополнения, оформляются дополнением к Коллективному договору.

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 МБУ ДО «Боханская ДЮСШ».

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- правила Внутреннего распорядка;
- положение об охране труда работников»;
- положение о распределении стимулирующей оплаты труда;
- положение о премировании работников;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень профессий и должностей работников, подлежащих медицинским осмотрам;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- иные локальные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления через Совет трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренных ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию;
 - участие в разработке и принятии Коллективного договора;
 - другие формы.

1.17. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется администрацией, трудовым коллективом и их вышестоящими органами.

II. Трудовые отношения

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУ ДО «Боханская ДЮСШ» не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях предусмотренных законодательством ст. 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров - преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Работодатель должен ознакомить педагогических работников после окончания очередного учебного года с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может

быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения N 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (МинОбрНауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре")

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон, в случаях, предусмотренных ФЗ № 273 от 21.12.2012 «Об образовании в РФ»;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

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

- возвращение на работу преподавателя, прервавшего длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или (технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся, изменение

количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий 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 по оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении. (ст. 68 ТК РФ)

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 71, 77, 81, 83, 336 ТК РФ).

2.14. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. (Отраслевое соглашение от 22 декабря 2014г. «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы»).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки, кадров для нужд учреждения, включая обучение новым профессиям и специальностям путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197).

3.2. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года;

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

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. 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. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случаях массового высвобождения работников уведомления должны содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения или сокращением штата производить с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

4.3. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на сохранение рабочего места 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; родителей многодетных семей, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5. 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.

4.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК Российской Федерации.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется в соответствии с трудовым законодательством. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка

учреждения; учебным расписанием, утверждаемыми работодателем в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе 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, выданном в установленном порядке (ст. 93 ТК РФ).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего неоправданных перерывов между занятиями. Тренерам - преподавателям, по возможности, предоставлять свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания; и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

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

Для занятых в области спорта Кодекс предусматривает допустимость привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ч. 4 ст. 113).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

5.8. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

5.9. Работникам, участвующим в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий в выходные или нерабочие дни, а также сопровождение детей на соревнования любого уровня по желанию предоставляются другие дни отдыха. Возможно присоединение этих дней к ежегодному отпуску.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива 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 (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы.

5.12. Тренеру-преподавателю предоставляется:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области продолжительностью 8 календарных дней.

Продолжительность ежегодного отпуска составляет 50 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дня;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области продолжительностью 8 календарных дней.

Продолжительность ежегодного отпуска составляет 36 календарных дней.

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: при рождении ребенка в семье; в случае свадьбы работника; на похороны близких родственников (детей, родителей, супругов, сестёр, братьев); для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-4 классов) в школу 1 сентября.

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке действующего законодательства и в соответствии с Уставом учреждения (Основание: ст. 335 ТК РФ).

5.15. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

VI . Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатели с участием выборного органа учреждения разрабатывают положение об оплате труда работников, где регулируются вопросы оплаты труда с учетом обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности и недопущения какой-либо дискриминации, не связанной с деловыми качествами работников.

6.2. При разработке показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда и включает в себя: должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего окладов.

6.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

6.5. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (за первую половину текущего месяца - 28 числа, за вторую половину текущего месяца - 13 числа следующего месяца).

6.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.7. Минимальный размер оплаты труда должен соответствовать требованиям ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и ст.133 ТК РФ.

6.8. Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа при наличии документов, дающих право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня предоставления соответствующих документов;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.9. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном отпуске (другом отпуске) или же в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера более высокого разряда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. Введение новых условий оплаты труда или изменение условий оплаты труда, которые влекут понижение всех видов оплаты труда работников не допускается без предварительного (двухмесячного) уведомления работников.

6.11. На педагогических работников выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.12. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.14. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату 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 один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.15. Совет трудового коллектива осуществляет контроль над своевременным вводом в действие новых приказов и директив по оплате труда, правильной и полной выплатой заработной платы, оказывает консультативную, методическую или другую помощь.

6.16. Трудовой коллектив ходатайствует перед администрацией о поощрении работников за высокие результаты труда, присвоении почетных званий.

6.17. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.18. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ст. 134, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018)

VII . Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

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.

7.2. В соответствии с нормативными требованиями производить аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.3. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда ст. 225 ТК РФ).

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

7.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.6. Создать в учреждении комиссию по охране труда, имеющей право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

7.7. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Отказ без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, применяются меры дисциплинарного взыскания вплоть до расторжения трудового договора.

7.8. Обеспечивать работников специальной одеждой (халаты, фартуки) и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

7.9. 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 (ст. 220 ТК РФ).

7.10. 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.

7.11. Соблюдать требования санитарно-гигиенических норм, температурный, воздушный, световой, противопожарный режимы согласно санитарно-эпидемиологических требований к учреждениям дополнительного образования.

7.12. Обеспечивать безопасную эксплуатацию спортивного оборудования и принимать меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.

7.13. Обеспечить выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, прохождение обучения по охране труда.

7.14. Совет трудового коллектива обязуется:

- активно способствовать деятельности комиссии по охране труда, оказывать помощь по осуществлению контроля за состоянием охраны труда и пожарной безопасности.;

- оказывать работникам практическую помощь в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце учебного года.

8.4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

8.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания с «29» декабря 2016 года по «29» декабря 2019 года.

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

IX. Порядок внесения изменений и дополнений

9.1. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в АМО «Боханский район».