

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 / 2023 годы

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61»

 Е. А. Рахуба
2020



От работников:

Председатель первичной профсоюзной

организации
МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61»

 Н.К. Мироншиченко

06 2020



Срок действия коллективного договора
с «01» сентября 2020 г. по «01» сентября 2023 г.

31 09/2020

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 96/2020 от «10» 06 20 20 г.



г. Мурманск
2020

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 / 2023 годы

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61»

_____ Е. А. Рахуба

« ____ » _____ 2020

М..П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61»

_____ Н.К. Мирошниченко

« ____ » _____ 2020

Срок действия коллективного договора
с «01» сентября 2020 г. по «01» сентября 2023 г.

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

г. Мурманск
2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении г. Мурманска «Прогимназия № 61» (МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 61») (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, с целью определения взаимных обязательств сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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, территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, возглавляемой председателем Мирошниченко Надежда Константиновна (далее профком).

работодатель в лице его представителя — директора учреждения Рахуба Елены Андреевны (далее работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор действует с 01.09. 2020 г. по 01.09.2023 г.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным 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 совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами учреждения.

В трудовом договоре с работником конкретизируются его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений действующего трудового законодательства, территориального отраслевого соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в учреждениях образования г. Мурманска, настоящего коллективного договора, Устава учреждения и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, территориальным отраслевым соглашением о регулировании социально-трудовых отношений в учреждениях образования г. Мурманска и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае предстоящих изменений определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "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".

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть остановлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания 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.

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

2.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, 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».
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов 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.

2.11. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том

же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Учебная нагрузка учителям, 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 учителями.

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

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя 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 часов по учебному плану и учебным программам, сокращения количества классов и групп продленного дня, изменения других условий работы в учреждении;

увеличения объема учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности) в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника на срок, не превышающий одного месяца в течение календарного года;

простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), когда работнику поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в учреждении либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

восстановления на работе работника, ранее протарифицированного на эту учебную нагрузку (педагогическую работу, дополнительную работу);

выхода на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В случаях, указанных в подпункте “б” настоящей статьи, для изменения учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы) согласие педагогического работника не требуется.

2.16.1. При приеме на работу с 2020 года работник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, или выписку из электронной трудовой книжки.

2.16.2. Каждый работник по 31 декабря 2020 года включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

2.16.3. Если до 01.01.2021 года подобное заявление от сотрудника не будет получено, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

В дальнейшем работник может в любое время подать письменное заявление с просьбой представлять сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

2.16.4. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

2.16.5. Если работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, она выдается ему на руки. С момента выдачи трудовой книжки работодатель освобождается от ответственности за ее ведение и хранение.

2.16.6. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

2.16.7. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался, либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении».

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать подготовку, один раз в три года повышение квалификации по управлению охраной труда в образовательном учреждении заместителей руководителя по УВР, ВР, начальника хозяйственного отдела, председателя профкома, уполномоченного лица трудового коллектива по охране труда, а также других работников, на которых работодателем возложены эти обязанности.

3.2.2. Организовывать профессиональную подготовку, ежегодное повышение квалификации по электробезопасности с присвоением группы допуска заместителя директора по АХР, информатики, технологии, рабочего по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружений и оборудования и других работников, выполняющих обязанности по обслуживанию электрохозяйства учреждения.

3.2.3. Организовывать профессиональную подготовку, ежегодное повышение квалификации по обслуживанию и эксплуатации теплопотребляющих установок и тепловых сетей рабочего по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружений и оборудования и других работников, выполняющих обязанности по обслуживанию теплопотребляющих установок и тепловых сетей.

3.2.4. Организовывать не реже одного раза в три года повышение квалификации педагогических и руководящих работников.

3.2.5. Осуществлять финансирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет отчислений из фонда оплаты труда.

3.2.6. За работниками, направляемыми для повышения квалификации, сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату, если учреждение является для работника местом основной работы.

При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность производить оплату 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).

3.2.7. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы работникам, совмещающим работу с успешным обучением по заочной и очно- заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего профессионального образования, при получении работниками образования соответствующего уровня впервые.

3.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего профессионального образования, при получении работниками образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего профессионального образования второе профессиональное образование

соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.10. Представлять педагогических и руководящих работников при аттестации на соответствие занимаемой должности, первую и высшую квалификационные категории в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников государственных областных и муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования Мурманской области, по результатам аттестации устанавливать работникам оклады, соответствующие присвоенным квалификационным категориям.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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, предполагаемые варианты трудоустройства, а также социально-экономическое обоснование массового высвобождения работников.

4.2. «При проведении мероприятий по ликвидации учреждения, сокращению численности или штата работников:

предупредить работника о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

при расторжении трудового договора выплатить увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с учетом месячного выходного пособия); средний заработок за последующие месяцы выплатить работнику по предъявлению трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

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:

- 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;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию).

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

- работникам, получившим в данной организации, трудовое увечье или профзаболевание.

- инвалидам боевых действий по защите Отечества.

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- супругам военнослужащих в государственных организациях, воинских частях (ст.10 Закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998, СЗ РФ.98, №22, ст. 2331).
- гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей на работе, куда они поступили впервые, после увольнения с военной службы,
- одиноким матерям военнослужащих, проходящим военную службу по призыву (ст. 23 Закона «О военнослужащих»).

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. Считать критериями массового высвобождения работников в учреждении увольнение десяти и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.4.5. Профком представляет интересы членов профессионального союза при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников и принимает меры по защите прав работников.

4.4.6. Стороны коллективного договора совместно:

- разрабатывают организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения;
- рассматривают вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников;
- при проведении мероприятий по ликвидации учреждения, сокращению численности или штата работников ходатайствуют перед учредителем о переводе высвобождаемых работников в другие образовательные учреждения, их профессиональной переподготовке и трудоустройстве в соответствии с действующим законодательством

4.4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1.1. Для руководящих работников образовательного учреждения, работников из числа обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени для женщин 36-часовая рабочая неделя, для мужчин - 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами. Продолжительность рабочего времени (за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "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", правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, трудовым договором, а также учебным расписанием и годовым календарным графиком. 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, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

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

- по соглашению сторон;

□ 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.

5.1.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.1.4. Время, свободное от проведения уроков и занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. За работу в ночное время работнику устанавливается доплата в размере 35% должностного оклада.

5.1.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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.

5.1.7. 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 педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонтные работы, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

5.1.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно

в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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.

5.2.Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

- заместителю директора по АХР-7 календарных дней
- специалисту по охране труда – 7 календарных дней;
- библиотекарю – 7 календарных дней.
- документоведу – 7 календарных дней

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в 1 класс 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 3 календарных дней без учета дороги;
- на похороны близких родственников до 5 календарных дней без учета дороги;

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

5.2.4. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

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

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

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны коллективного договора исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируются положением об оплате труда работников, положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат, которые являются приложениями к настоящему коллективному договору.

6.2. Заработная плата работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми устанавливается тарифная ставка (оклад) и (или) разряд оплаты труда работника с учетом тарифных коэффициентов;
- установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов педагогической работы педагогических работников за тарифную ставку (оклад);
- объемов учебной нагрузки (педагогической работы);
- порядка исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- доплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников;
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- других условий оплаты труда, в том числе установленных в Мурманской области и г. Мурманске.

6.3. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливает систему премирования, стимулирующих доплат и надбавок, порядок и условия применения которых определяются положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат, согласованным с профсоюзным комитетом.

6.4. Изменение окладов или разрядов оплаты труда работников работодатель производит:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов, подтверждающих стаж, дающий право на повышение оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления документа о соответствующем образовании;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение тарифной ставки (оклада) и (или) разряда оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске, иных отпусках, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, соответствующей новой тарифной ставке (окладу) и (или) разряду оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников несет работодатель.

6.6. Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

6.6.1. По письменному заявлению заработная плата работников перечисляется на их

личные счета в Мурманском филиале Сбербанка России. Выписку с расчетным счетом банковской карты работник предоставляет в бухгалтерию учреждения. В некоторых случаях заработная плата выдается наличными средствами (в случае отсутствия у работника банковской карты и до ее оформления).

6.6.2. Зарботная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате (выдача расчетных листков).

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. 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 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.

6.7.2. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также приостановившими работу из-за нарушения сроков выплаты заработной платы и иных причитающихся им сумм, заработную плату в полном объеме.

6.8. При установлении оклада (на разных должностях) работнику по совместительству руководитель вправе учитывать квалификационную категорию при совпадении должностных обязанностей, профилей работы, учебных программ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. 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).

7.1.2. 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.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими 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 помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда,

правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

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

7.1.7. 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.

7.1.8. 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).

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

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

7.1.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.1.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда выполнением соглашения по охране труда.

7.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, 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.

7.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.1.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.1.17. Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.18. Проводить 1 раз в пять специальную оценку условий труда.

VIII. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

«В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», Приказом Минобрнауки России от 3 сентября 2015 г. № 971 «Об утверждении Порядка создания и деятельности добровольных дружин юных пожарных»:

8.1. Работодатель имеет право:

8.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

8.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

8.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

8.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

8.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;

8.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

8.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

8.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требования пожарной безопасности и возникновении пожаров;

8.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

8.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

8.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

8.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

8.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

8.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9.1. Профсоюз обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения по

социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы на договорной основе.

9.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.1.3. Принимать участие в работе комиссии учреждения, при установлении систем оплаты труда и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135 ТК РФ).

9.1.4. Принимать участие в разработке положения о доплатах и надбавках, установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам учреждения (ст.144 ТК РФ).

9.1.5. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).

9.1.6. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

9.1.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки в территориальное отделение фонда социального страхования.

9.1.9. Совместно с Администрацией вести учет работников, нуждающихся в жилье, выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией района и города.

9.1.10. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.

9.1.11. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и др.

9.1.12. Осуществлять совместно с администрацией контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников.

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

9.1.14. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой кампанией, сотрудничающей с учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников учреждения.

9.1.15. Совместно с администрацией организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства;

поддержание чистоты и порядка, нормального морально-психологического климата в учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортно-деловых условий для работников и учащихся (воспитанников).

9.1.16. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза.

9.1.17. При необходимости, представлять интересы организации и её работников в вышестоящих органах управления образованием.

X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны коллективного договора исходят из того, что социальные гарантии и компенсации устанавливаются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, города Мурманска. Виды и объемы гарантий и компенсаций не могут быть уменьшены по сравнению с установленным законодательством Российской Федерации.

10.2. Работникам образовательных учреждений устанавливается районный коэффициент к заработной плате 1,5.

10.3. Работнику образовательного учреждения и членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30кг.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются Постановлением администрации города Мурманска от 11 апреля 2013 г. № 766.

10.4. Порядок, условия и размеры компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета города Мурманска, прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, а также работникам организаций, финансируемых из средств бюджета города Мурманска, при их переезде к новому постоянному месту жительства в пределах территории Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора определяется Постановлением Администрации города Мурманска от 25 мая 2005г. № 464.

10.5. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется нормированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

10.6. Гарантировано медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.

10.7. Стороны договорились, что работодатель:

10.7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

10.7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами.

10.7.3. Создает в учреждении условия для организации питания (столовая, буфет, комната (места) для приема пищи).

10.7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

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

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. 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 членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

11.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, праве пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

11.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

11.1.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 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);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12.1. Стороны договорились, что:

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

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании работников.

12.1.3. 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.

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

12.1.5. Настоящий коллективный договор действует с 01.09.2020 г. по 01.09.2023 г.

12.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора (июнь 2020 года).