

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования Ханты-Мансийского района

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между руководителем и первичной профсоюзной организации
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Ханты-Мансийского района

От работодателя:



Директор МБУ ДО ХМР

Н.И. Фуртуна
Н.И. Фуртуна

_____ 2018г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО ХМР, структурное
подразделение
п. Горноправдинск

Т.В. Литвишко
Т.В. Литвишко

«26» февраля 2018г.

Коллективный договор (изменения, дополнения) _____ (И.О.)
зарегистрирован в комитете экстренного реагирования _____ (И.О.)
администрации Ханты-Мансийского района _____ (И.О.)
(наименование органа по труду)

Регистрационный номер 5
«28» февраля 2018 г.
(дата регистрации)

Т.В. Литвишко
Т.В. Литвишко
(подпись) (И.О.)

А.А. Кошелева
А.А. Кошелева
(подпись) (И.О.)

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО ХМР, структурное
подразделение п. Луговской

А.А. Кошелева
А.А. Кошелева

«26» февраля 2018г.

2018 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Ханты-Мансийского района и заключаемый между работодателем в лице директора Фуртунэ Натальи Ильиничны, именуемый далее «Работодатель» и «Работниками» в лице их представителей - Кошелевой Анны Александровны и Литвишко Татьяны Васильевны, именуемые далее выборный орган первичной профсоюзной организации – «Профком».

1.2. 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 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского района (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.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами трудового кодекса Российской Федерации и иных законодательных актов.

1.5. Профком 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.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном 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 Коллективного 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 сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением работниками и через профком:

согласование с профкомом;

консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающие интересы работника и предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

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

2.4. В соответствии со статьей 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который

определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.5. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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

2.6. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.7. В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ) за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки

РФ от 22 декабря 2014г. № 1601, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, обеспеченности кадрами с учетом мотивированного мнения профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическому персоналу и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Окончательное распределение учебной нагрузки, составление тарификационных списков на новый учебный год должно быть завершено в образовательном учреждении не позднее 10 сентября текущего года.

2.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается и тарифицируется на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп. При этом работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений.

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

по взаимному согласию сторон;

по инициативе работодателя в случаях:

изменения организационных или технологических условий труда (проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ);

уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества занятий, увеличением или сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, увеличением или сокращением количества обучающихся;

а также в случаях:

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной и служебной 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);

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

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. При возложении на педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

2.14. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда и стимулирующих выплат работников учреждения.

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.

2.15. Работники учреждения, реализующие дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителей, их заместителей, других работников учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут выполнять работы, связанные с образовательным процессом и не входящие в круг основных обязанностей работников, (например, руководство методическим объединением, заведование кабинетом, мастерской и т.д.). Данный вид деятельности не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

Работники учреждения, включая руководителей, их заместителей, других работников учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять педагогическую работу в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору.

Предоставление педагогической работы лицам, указанным в части второй настоящего пункта, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогический работник, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.18. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьей части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П и учитывать, что указанные взаимосвязанные положения признаны противоречащими Конституции Российской Федерации.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны считают необходимым продолжить работу по повышению квалификации и аттестации педагогических кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Стороны исходят из того:

3.2.1. Учреждение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2.2. Учреждение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации направляет педагогических работников на курсы повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на

прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

3.2.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.2.4. Проведение аттестации педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, определяется действующим порядком проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность.

3.2.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в учреждении.

В целях защиты прав педагогических работников в соответствии с частью 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии образовательной организации включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется комиссией формируемой Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

3.2.6. Основными принципами являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3.3.2. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

3.3.3. Участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств образовательного учреждения.

3.3.4. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

3.3.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняются уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

3.3.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

3.3.7. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

3.3.8. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор методист, тренер – преподаватель – старший тренер – преподаватель) учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.3.9. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, оплата труда педагогических работников устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности) в случае если по выполняемой работе совпадают профили деятельности.

3.3.10. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

3.3.11. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников которые:

Имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник

образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)), ведомственные награды (медаль К.Д. Ушинского; нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;

в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;

в межаттестационный период являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1 - 3 место) регионального этапа Всероссийских мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1 - 3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов мира, Европы, России, Уральского федерального округа;

в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры).

Педагогический работник желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии на адрес att@iro86.ru в электронной форме одновременно с отчетом о самообследовании.

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке не более 15 дней с момента подачи заявления.

Аттестационная комиссия принимает решение на основании экспертного заключения, содержащего информацию о результатах экспертизы отчета о самообследовании, и информации об освобождении от

решения аттестационного задания с приложением копии документов, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

3.3.12. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

3.3.13. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

3.3.14. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

3.3.15. Создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории.

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 (массовым является сокращение от 5 и более человек), не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 318 ТК РФ). Увольнение председателей, их заместителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом мнения (предварительного согласия) соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

4.3. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Обеспечить работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата организации, за два месяца до увольнения свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.4.3. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

4.5. Профком обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

обеспечить защиту и представительства работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского района (ст. 91 ТК РФ), расписанием занятий, годовым календарным графиком учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также трудовыми договорами, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

5.2. Для работников из числа руководителей, прочих специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, а для работников - женщин и руководителей - женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также и сельской местности - 36 часов.

5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-организаторам;
- методистам;
- педагогам-психологам.

5.3.2. Продолжительность рабочего времени 18 часов в неделю устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, должностными обязанностями педагогических работников определенными трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.4. С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профкомом и с согласия работника с предупреждением об этом работника не позднее, чем за 2 месяца. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, 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.

5.5. При разделении рабочего дня на части у отдельных педагогических работников в соответствии с принятыми локальными нормативными документами с учетом мнения профкома устанавливается перерыв в дневное время не более двух часов. Время перерыва между двумя частями рабочего дня не включается в рабочее время.

5.6. Педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.н.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. 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, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам 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.

5.9. 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 в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и стимулирующих выплат работников учреждения.

5.10. Время каникул, установленных для обучающихся и не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом и выходящим на работу в такие дни, предоставляются выходные дни (ст. 153 ТК РФ). В этих случаях размер заработной платы работников не меняется.

5.11. В каникулярное 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.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера 16 календарных дней.

5.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска

суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

5.16. Работодатель предоставляет работникам ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков;
- по желанию работника, согласованному с руководителем образовательного учреждения;
- выполнения работником государственных (общественных) обязанностей;

в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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;

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, время дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни работников, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности учреждения, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.21. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.22. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.23. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

5.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.24.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.24.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.25.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда, компенсационных, стимулирующих и иных выплат муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского района разработанное в соответствии с нормативно-правовыми документами администрации Ханты-Мансийского района.

6.1.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и стимулирующих выплат и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не

могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

6.1.3. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца (ст. 136 ГК РФ), (27-го и 12-го числа следующего месяца за отработанный фактически месяц) - путем её перечисления на лицевые счета Работников в банке с использованием банковских карт.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

6.1.4. Заработная плата в соответствии с Положением об оплате труда, компенсационных, стимулирующих и иных выплат состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда, компенсационных, стимулирующих и иных муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского района и настоящим коллективным договором.

6.2. Изменение коэффициентов, применяемых для расчета оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и должностные оклады педагогических работников и иных работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам работников на основе требований к профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Месячная оплата труда работника, не ниже минимальной заработной платы, пропорциональна отработанному времени и осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного на условиях совместительства.

6.5. Стороны договорились, что:

6.5.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с проведенной специальной оценки труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

б) стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты труда;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

в) иного характера:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

6.5.2. Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных, стимулирующих и иных выплат определяются с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в Положение об оплате труда, компенсационных, стимулирующих и иных выплат муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского района.

6.5.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5.4. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются работникам учреждения в размере, установленном по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Размер выплаты зависит от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и в заработной плате работника при доведении её до минимальной заработной платы, не учитывается.

6.5.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере с учетом 20 процентной часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время, осуществляемой на основе графиков работы.

6.5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.6. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (ст.136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной 150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.142,236 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

6.7. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

6.8. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективного договора в соответствии со ст. 414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

6.9. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера

ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. Педагогическим работникам образовательного учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата до конца учебного года выплачивается:

за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку.

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, 220 ТК РФ).

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

7.1.3. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством

7.1.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение безопасным приемам выполнения работы и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте) и других материалов за счет учреждения.

7.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной (санитарной) одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, имеющими на это право.

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

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

7.1.10. 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).

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

7.1.12. 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.

7.1.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

7.1.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнения соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров- конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

7.1.19. 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.

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Готовить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников.

7.2.2. Оказывать практическую помощь уполномоченным лицам и членам комиссий по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в образовательном учреждении,

выполнением работодателем требований по охране труда; ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение действующих норм и правил по охране труда.

7.2.3. Участвовать в аттестации педагогических работников учреждения, их руководителя и специалистов по вопросам охраны труда.

7.2.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками муниципального образовательного учреждения.

7.2.5. Оказывать практическую помощь в разработке инструкции по охране труда.

7.2.6. Осуществлять обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда и законодательства о труде.

7.2.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

7.2.8. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны исходят из того:

8.1. Работники учреждения пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

8.2. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в установленные на день вступления в силу Федерального закона № 273 – ФЗ в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

8.3. Социальная поддержка по оплате жилого помещения коммунальных услуг предоставляется категориям лиц, определенных Законом автономного округа от 23.12.2011 № 129-ОЗ «О компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, а также иным категориям граждан, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», в следующих размерах:

в размере 100 процентов фактически понесенных ими расходов на оплату:

1) жилого помещения, включая плату за пользование жилым помещением (плату за наем), содержание и ремонт жилого помещения (плату

за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме);

2) отопления (теплоснабжения), в том числе поставок твердого топлива, при наличии в жилых помещениях печного отопления;

3) электроснабжения.

Компенсация предоставляется с учетом членом семей, проживающих совместно с гражданами.

Расходы на оплату поставок твердого топлива компенсируется с учетом членом семей, проживающих совместно с гражданами, по ценам и нормативам потребления твердого топлива, действующим в Ханты-Мансийском районе.

8.4. Работники учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и неработающих членом его семьи производится на основании представленного работником заявления не менее чем за 10 рабочих дней до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда в размере 50 процентов. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

8.5. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке определенном Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644 (зарегистрировано в Минюсте РФ 15 июня 2016 г. Регистрационный N 42532).

8.6. В порядке, установленном ст. 173 - 177 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие

государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего, начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, при получении образования соответствующего уровня впервые.

8.7. Единовременную выплату социальной поддержки молодым специалистам - выпускникам учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования состоящим на момент выпуска в трудовых отношениях с образовательным учреждением, либо вступившим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор с образовательным учреждением после получения диплома об образовании (иного документа), а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии, при условии поступления на работу по профилю полученного образования, в размере 2-х должностных окладов по занимаемой должности. К единовременной выплате молодым специалистам применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

8.8. Единовременное премирование работников, проработавших в сфере образования не менее 10 лет, в связи с юбилейной датой со дня рождения 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет, в размере не более 10 тысяч рублей (по основной занимаемой должности) за счет обоснованной экономии бюджетных средств в учреждении.

8.9. Оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.

8.10. Оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей.

8.11. Оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестер.

8.12. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:
регистрации брака самого работника – 2 дня;
рождения ребенка (отцу) - 1 день (в день выписки ребенка из роддома);
регистрации брака детей работника – 1 день;
смерти близких родственников – 3 дня.

8.13. Стороны договорились, что за образовательным учреждением признается право распоряжаться фондом экономии заработной платы по согласованию с комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района, которые могут быть использованы на увеличение размера надбавок и выплат стимулирующего характера.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 30.12.2008), Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности как законному представителю интересов работников.

9.3. Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и дает мотивированный ответ.

9.4. Направлять в Профсоюз по одному экземпляру нормативных документов, затрагивающих трудовые, социальные права работников образовательного учреждения.

9.5. Отчислять денежные средства в соответствии со статьей 377 Трудового Кодекса Российской Федерации, перечисляемых работодателем на счет профсоюзной организации учреждения для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере не менее чем 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

9.6. Работодатель представляет профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний; содействует профсоюзному комитету в использовании информационной системы для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнению коллективного договора.

9.7. Освобождать от работы членов выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций образовательного учреждения для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов и профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением заработной платы.

9.8. За работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда, уполномоченным лицом по охране труда, признавать социально-значимой для образовательного учреждения и учитывать при стимулирующих выплатах, аттестации, поощрении и награждении

работников.

9.9. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзов, а также других работников не членом профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора перечисление с расчетного счёта учреждения на расчетный счёт профсоюзной организации средств в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.10. Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профкома, входят в состав комиссий: аттестационной, комиссии по охране труда, по проверке готовности образовательного учреждения к учебному году и др.

9.11. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзной организации.

9.12. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудовую законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст. 3 ТК РФ).

9.13. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации учреждения, равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя и членов профкома, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению эмоциональной напряженности в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

10.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и государственных органах.

10.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательного учреждения.

10.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников образовательного учреждения.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и настоящим Соглашением.

10.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательного учреждения.

10.7. Осуществлять правовое обучение профсоюзного актива, оказывать консультационные услуги руководителю образовательного учреждения.

10.8. Периодически (не реже одного раза в год) информировать членов профсоюза образовательного учреждения об использовании денежных средств, выделяемых Профсоюзу на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.9. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы разрешать с помощью переговорного процесса. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

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

10.11. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.12. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.13. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению

настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Рассматривают в течение 3-х дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора проводятся до окончания срока действия данного договора.

11.6. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью

Количество листов — 30



Директор
Н.И. Фуртуна

