

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципальное казённое учреждение дополнительного образования
«Станция юных техников»
641870, Курганская область, город Шадринск, улица Луначарского, дом 8
8(35253)90289, 90291

Зарегистрировано
"25" сентября 20 17 года

№ регистрации 17-26-039

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя - директор МКУДО «Станция юных техников»
Оксана Федоровна Унтило

1.2. Представитель работников - председатель профсоюзного комитета Юлия
Сергеевна Ситникова

2. Договор подписан " 18 " декабря 2017 года

3. Срок действия договора

с "18" сентября 20 17 года по "18" сентября 20 20 года

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему
Коллективному договору:
регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного
договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МКУДО «СТАНЦИЯ ЮНЫХ ТЕХНИКОВ»
НА ПЕРИОД 2018 — 2020 ГОДОВ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области

Регистрационный № А-16-38 от «15» 12 2017 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)

ГОРОД ШАДРИНСК

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Курганской области и нормативно – правовыми актами города Шадринска и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, заключаемый между работниками и работодателем. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах, трехстороннем соглашении между горкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ, городским объединением работодателей муниципальных казенных образовательных учреждений и Администрацией города Шадринска на 2015 – 2018 годы;

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель - Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Станция юных техников», в лице директора, именуемое далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников», именуемой далее «Представитель» в лице её председателя;

1.3. Стороны согласились в том, что:

1.3.1. Первичная профсоюзная организация выступает в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социально – экономических интересов: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения и других вопросов социальной защищенности работников;

1.3.2. При составлении проекта Коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ);

1.3.3. Проект Коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием трудового коллектива;

1.3.4. Коллективный договор подписывается сторонами в течение двух месяцев со дня начала коллективных переговоров. Начало коллективного обсуждения Коллективного договора утверждается приказом по учреждению. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ);

1.3.5. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социально и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем;

1.3.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлить на три года (ст. 43 ТК РФ);

1.3.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости;

1.3.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ);

1.3.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ);

1.3.10. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Коллективного договора, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением Коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом;

1.3.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников;

1.3.12. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Курганской области;

1.3.13. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами,

действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Раздел II. Структура и содержание Коллективного договора.

2.1. Структура и содержание Коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон;

2.2. В Коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ);

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организацию в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях Коллективного договора. Локальные нормы, записанные в Коллективном договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением;

2.4. В Коллективный договор в обязательном порядке включаются следующие вопросы (ст. 41 ТК РФ):

- формы, система и размеры оплаты труда, выплата пособий и компенсаций, механизм регулирования оплаты труда, выполнения показателей, определенных Коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением Коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий Коллективного договора;
- улучшение условий охраны труда, в том числе женщин и подростков;
- вопросы поддержки материнства и детства;
- вопросы перечисления взносов в ПФР;
- другие вопросы, определенные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

Раздел III. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Содержание трудового договора (так же и дополнительные соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКУДО «Станция юных техников» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором;

3.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, Коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие Правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**);

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя в личном деле. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;

3.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

3.5. Содержание трудового договора должно соответствовать ст. 57 ТК РФ, Уставу и включать объем учебной нагрузки, который должен быть не менее нормы часов за ставку заработной платы;

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные для выполнения условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- место и дата заключения трудового договора;

- место работы
- трудовая функция;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор - так же срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным Федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и режим отдыха работника;
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на его рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ);

3.7. Трудовой договор работодателя с работником может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать 3 месяца, для заместителей руководителя – шести месяцев. Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, Федеральными законами и Коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется положения ТК РФ;

3.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора;

3.9. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается решением тарификационной комиссии, в которую входят представители работодателя, профсоюзного комитета, работников. Эта работы завершается до окончания учебного года;

3.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода их в очередной отпуск и ухода в отпуск во время учебного года с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен в течение года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам или сокращения количества часов. Учебная нагрузка больше или меньше нормы за ставку заработной платы предоставляется педагогическим работникам лишь с их письменного согласия;

3.12. Учебно – воспитательная работа работникам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

3.13. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка;

3.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного

года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на все время простоя в учреждении либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до 1 месяца;
 - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
 - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска;

3.15. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (**Приложение № 2**).

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

3.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только в соответствии с действующим законодательством (ст. 77, 336 ТК РФ);

3.17. Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни не планируется;

3.18. В случае если обстоятельства связанные с изменением организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ);

3.19. Работодатель обязуется:

3.19.1. При заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.19.2. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном прекращении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца;

3.19.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для него постоянным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

3.19.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации;

3.19.5. Предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации,

сокращением численности или штата персонально под подпись не менее чем за 2 месяца;

3.19.6. Выплачивать дополнительную компенсацию работнику в случае прекращения с ним трудового договора при ликвидации организации, сокращении численности или штата с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении его за 2 месяца в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ);

3.19.7. Предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка;

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.20.1. Оказывать помощь и содействие членам профсоюза, а также и остальным работникам учреждения, в вопросах договорных отношений с работодателем;

3.20.2. Контролировать соблюдение работодателями законодательства о труде;

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, Годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения;

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

4.3. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ);

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

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

- 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 190 ТК РФ).

4.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом мнения работника и рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов предусматривается в зависимости от длительности перерывов доплата, порядок и условия выплаты которой, устанавливаются Коллективным договором и Положением о выплатах стимулирующего характера МКУДО «Станция юных техников» (**Приложение № 3**). Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации;

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных Программой деятельности учреждения (заседаний Педагогического совета, Методического объединения, родительских собраний и т.д.) педагог вправе использовать по своему усмотрению в соответствии Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора;

4.8. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

4.9. Всем работникам предоставляется выходной день (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и 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. Продолжительность рабочего дня накануне праздничных дней устанавливается Коллективным договором с соблюдением ст. 95 ТК РФ;

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;

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

4.12. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, является для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а так же организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указаниями их характера;

4.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указаниями их характера;

4.14. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ);

4.15. Периоды отмены учебных занятий для учащихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагоги и другие работники учреждения привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме;

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала под подпись.

4.17. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – удлиненный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ от 01.01.2002 года № 724;

4.18. Продление, перенесение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);

4.19. Выполнение педагогической работы педагогами, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в пределах установленных норм времени для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью, и для выполнения другой части педагогической работы, обусловленной выполнением учебно - воспитательной, методической, организационной и другой, указанной в трудовом договоре деятельности;

4. 19. Работодатель обязуется:

4.19.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для работника время на основании письменного заявления в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,

продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.19.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам (при рождении ребенка в семье, связи с переездом на новое место жительства, для проводов детей в армию, бракосочетание работника, бракосочетание детей работника, в связи со смертью близких родственников) продолжительностью до 5 календарных дней по его письменному заявлению;

4.19.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом организации, Коллективным договором;

4.19.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ)

4.19.5. Педагогических работников, привлекаемых Отделом образования Администрации города Шадринска во время аттестации к проведению экспертизы практической деятельности, освобождать от работы с сохранением заработной платы с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью до 3 календарных дней (1 экспертиза – 1 день, 2 и более экспертизы – 3 дня).

4.19.6. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ – 7 календарных дней;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ завхозам – не менее 3 (трех) календарных дней.

4.19.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). График дежурства педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором;

4.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

4.20.1. Взаимодействует с Горкомом профсоюзов в вопросах организации оздоровления работников учреждения и их детей;

4.20.2. Ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, участвует в работе комиссии по социальному страхованию Горкома профсоюзов;

4.20.3. Организует спортивные и культурно – досуговые мероприятия для работников учреждения;

Раздел V. Гарантии содействия занятости, переобучения и повышения квалификации работников

5. Стороны договорились:

5.1. Совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования аттестации руководящих и педагогических кадров;

5.2. Обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором;

5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением при получении соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения. Предоставлять сотрудникам возможность повышения квалификации, переквалификации и переподготовки кадров, предоставлять оплачиваемые учебные отпуска;

5.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с участием профсоюзного комитета;

5.5. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждения, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее чем за 3 месяца, профсоюзного комитета, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ;

5.6. Считать массовым, для учреждения, увольнение 8 % и выше от числа работающих;

5.7. Предупреждать работников о предстоящем сокращении под подпись не менее чем за 2 месяца;

5.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программы магистратуры и успешно осваивающим эти программы, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

Раздел VI. Охрана труда и здоровья.

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Стороны совместно:

6.2.1. Обеспечивают право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;

6.2.2. Проводят ежегодный анализ условий и охраны труда, производственного травматизма и информируют коллектив учреждения о результатах анализа;

6.2.3. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно – правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в соответствии с законодательством;

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Предусмотреть в сметах образовательных организаций расходы на оздоровление работников образования;

6.3.2. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;

6.3.3. Оплачивать все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров, при проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу на усмотрение руководителя) и периодических медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должность) и среднего заработка (**Приложение 9**);

6.3.4. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц (**Приложение № 6**);

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

6.3.6. Ежегодно составлять план мероприятий по улучшению условий и охране труда работников. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома (**Приложение № 13**);

6.3.7. Проводить в организациях со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем - при необходимости;

6.3.8. Обеспечивать бесплатно работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объеме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты и выполнять другие требования, предусмотренные статьями 57, 92, 117, 147, 210, 216.1, 219, 222 ТК РФ.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему (**Приложение 10,11, 12**).

Не требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и оплачивать вынужденный простой в размере среднего заработка в случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты;

6.3.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации 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);

6.3.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем;

6.3.11. Возмещать ущерб, причиненный работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанный с исполнением им трудовых обязанностей, согласно существующему законодательству;

6.3.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов;

6.3.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома;

6.3.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

6.3.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда;

6.3.16. Предоставлять доплаты уполномоченным лицам профсоюза по охране труда из фонда стимулирования (за напряженность) в пределах фонда оплаты труда;

6.3.17. Осуществлять учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, а также отчет о несчастных случаях с обучающимися и воспитанниками и информировать горком профсоюза о состоянии охраны труда в системе образования по согласованным сторонами вопросам;

6.3.18. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации;

6.3.19. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;

6.3.20. Обеспечить безопасность труда работников, занятых в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемом помещении;

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

6.4.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комиссии по охране труда от профсоюза;

6.4.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;

6.4.4. Консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите их законных прав на охрану труда и здоровья;

6.4.5. Организовывать и проводить среди работников учреждения физкультурно – оздоровительные мероприятия;

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации;

6.5.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

6.5.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

6.5.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Раздел VII. Оплата труда.

7.1. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

7.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются Коллективным договором и «Положением об оплате труда работников МКУДО «Станция юных техников», разработанными на основании локальных нормативных актов, в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской

области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

7.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда;

7.1.3. Заработная плата работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

7.1.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовым договором. Дни выдачи заработной платы - 10 и 25 число каждого месяца;

7.1.5. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей 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;

7.1.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ;

7.1.7. Фонд оплаты труда в учреждении определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждения;

7.1.8. Фонд оплаты труда определяется исходя из штатного расписания (**Приложение № 8**), тарификационных списков, действующей системы оплаты труда и Постановлением Администрации города Шадринска;

7.1.9. Руководитель учреждения формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

7.1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении;
- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно - управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

7.1.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией на основании «Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МКУДО «Станция юных техников», утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации;

7.1.12. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат;

7.1.13. Сложившаяся по итогам работы учреждения за определенный период экономия фонда оплаты труда может быть направлена на увеличение размера фонда стимулирования, либо иных выплат социального характера, например, материальной помощи;

7.1.14. «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МКУДО «Станция юных техников» является приложением к Коллективному договору, где должны быть предусмотрены меры социальной поддержки молодым педагогическим работникам;

7.1.15. Заработная плата руководителя устанавливается учредителем на основании трудового договора в форме эффективного контракта в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Фонд стимулирования руководителей устанавливается учредителем и формируется в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда;

7.1.16. Размеры базовых должностных окладов заместителей руководителя учреждения (организации) устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя в зависимости от уровня квалификации, профессионального образования заместителей руководителя в соответствии с коллективным договором. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре;

7.1.17. Учебный план разрабатывается самостоятельно учреждением (организацией). Максимальная учебная нагрузка для обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом, учитывающим СанПиН;

7.1.18. С учетом условий труда работникам устанавливаются законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и Положением об оплате труда работников выплаты компенсационного характера (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), а также выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: заведованию учебными мастерскими, руководству предметными методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками;

7.1.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с базовыми окладами (ставка), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями) или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями и по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда;

7.1.20. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

7.1.21. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

7.1.22. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры определяются в Коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

7.1.23. Оплата труда по совместительству производится исходя из базового оклада (базового должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Курганской области и города Шадринска, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором;

7.1.24. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ;

7.1.25. В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Соглашения в образовательном учреждении (организации) оплата забастовочных дней осуществляется в соответствии с Коллективным договором;

7.1.26. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата;

Раздел VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

8. 1. Стороны считают:

8.1.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам) и оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения, предусматривается в Коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств;

8.1.2. За счет экономии фонда оплаты труда оказывать материальную помощь в размере, определенном Коллективным договором:

- работникам при выходе на пенсию;
- юбилярам (женщины и мужчины – в возрасте 50 лет, женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

8.1.3. Совместно с централизованной бухгалтерией:

- своевременно представлять в территориальный орган Пенсионного фонда РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учета;
- перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объеме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц;
- своевременно представляют предусмотренные Законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Обеспечивает педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые;

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

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

8.2.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностей проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией (далее - аттестационная комиссия);

8.2.5. Аттестационная комиссия создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Работодатель в состав комиссии не включается;

8.2.6. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной (при наличии такого органа);

8.2.7. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации, под подпись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику;

8.2.8. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию представление, содержащее следующие сведения о педагогическом работнике:

- фамилия, имя, отчество;
- наименование должности на дату проведения аттестации;
- дата заключения по этой должности трудового договора;
- уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

8.2.9. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);

8.2.10. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт;

8.2.11. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подпись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины аттестационная комиссия проводит аттестацию в его отсутствие;

8.2.12. Аттестационная комиссия рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления);

8.2.13. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

8.2.14. Решение принимается аттестационной комиссией в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре;

8.2.15. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности;

8.2.16. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования;

8.2.17. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя;

8.2.18. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии составляется выписка из протокола, содержащая сведения: фамилия, имя, отчество аттестуемого, наименование его должности, дата заседания аттестационной комиссии, результаты голосования, решение аттестационной комиссией. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника;

8.2.19. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.2.20. Не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности следующие педагогические работники:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

8.2.21. Аттестационная комиссия даёт рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности;

8.2.22. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность) (ст. 74 ТК);

8.2.23. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

8.2.24. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК);

8.2.25. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

8.2.26. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении Курганской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки Курганской области (далее - аттестационная комиссия);

8.2.27. В состав аттестационной комиссии включается представитель Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ;

8.2.28. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет";

8.2.29. В заявлении о проведении аттестации педагогический работник указывает квалификационную категорию и должность, по которой он желает пройти аттестацию;

8.2.30. Заявление о проведении аттестации подаётся педагогическим работником независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

8.2.31. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории;

8.2.32. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности;

8.2.33. Заявление педагогического работника о проведении аттестации рассматриваются аттестационной комиссией в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

- определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;
- осуществляется письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте проведения их аттестации.

8.2.34. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней;

8.2.35. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов;

8.2.36. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие;

8.2.37. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

8.2.38. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования;

8.2.39. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения;

8.2.40. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия;

8.2.41. Педагогический работник, которому при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращается по желанию в аттестационную комиссию с заявлением о

проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения;

8.2.42. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены;

8.2.43. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации;

8.2.44. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию;

8.2.45. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории;

8.2.46. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей;

8.2.47. Результаты участия обучающихся и воспитанников 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 возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории;

8.2.48. При аттестации педагогических работников на ту же квалификационную категорию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же тем, которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее трёх лет, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений;

8.2.49. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

- награждены государственными наградами, получили почетные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности.
- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне.
- стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;
- а также тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно–спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации.

8.2.50. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения фестиваля;

8.2.51. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения (организации), преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);

- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);

- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

№ п\п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности), методист, старший методист
2	Учитель общеобразовательного учреждения (организации)	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства.
3	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства.
4	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологий
5	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
8	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
10	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования

	образования	
11	Преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования
12	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования
13	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования
14	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог - организатор
15	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор
16	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования
17	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор
18	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор
19	Методист	Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог - организатор
20	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог - организатор
21	Инструктор - методист	Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования
22	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования
23	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
24	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
25	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования

8.2.52. Для педагогических работников при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года (ст.256 ТК РФ);

8.2.53. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев;

8.2.54. На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогического работника Департаментом образования и науки Курганской области издаётся распорядительный акт об установлении педагогическому работнику первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которое размещается на официальном сайте в сети "Интернет";

8.2.55. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.2.56. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, сохраняется до окончания срока действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации;

Раздел IX. Работа с молодыми кадрами

9.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- Проведение работы с молодыми кадрами с целью закрепления их в организациях;
- Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- Развитие творческой и социальной активности молодых педагогов;
- Обеспечение их правовой и социальной защищенности

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Разрабатывать и принимать совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации программу работы с молодыми педагогами;

9.2.2. Привлекать молодых педагогов к участию в проводимых культурных и спортивных мероприятиях, нацеленных на формирование здорового образа жизни и повышение общественной активности молодых кадров;

9.2.3. Оказывать помощь молодым педагогам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

Раздел X. Механизмы социального партнерства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

10.1. Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и заключенным Коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

10.2.2. Признавать право профкома осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ);

10.2.3. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором;

10.2.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома;

10.2.5. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ);

10.2.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

10.2.7. Производить за счет средств фонда материального стимулирования учреждения (организации) ежемесячные выплаты председателю профкома в размере, установленном Коллективным договором;

10.2.8. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

10.2.9. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);

10.2.10. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

10.2.11. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и другим;

10.2.12. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать 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);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.160 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные 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);
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

10.2.14. Рассматривать представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок территориальными органами управления образования, руководителям образовательных организаций и принимать меры по устранению нарушений в установленном порядке;

10.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

10.3.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза;

10.3.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений;

10.3.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;

10.3.5. Организовывать оздоровление работников в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха;

10.3.6. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;

10.3.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и работников.

Раздел XI. Контроль по выполнению Соглашения

11.1. Ответственность сторон.

11.1. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направляет его на регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения по Курганской области;

11.2. Ежегодно до 1 сентября проводит анализ выполнения Соглашения по охране труда и разрабатывает Соглашение на новый учебный год;

11.3. Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные ТК РФ;

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

11.5. Осуществляют контроль за реализацией Коллективного договора и заслушивают результаты контроля на собрании трудового коллектива учреждения не реже 2 раз в год;

11.6. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и ст. 55 ТК РФ;

11.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с _____ 2017 года и действует по _____ 2020 года. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет;

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются за 2 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора;

От работодателя:

Директор
МКУДО «Станция юных техников»
Уткин О.Ф.
М.П.
«В» 12 2017 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУДО «Станция юных техников»
Ситникова Ю.С.
М.П.
«В» 12 2017 г.

Приложения к коллективному договору:

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Приложение № 2. «Положение об оплате труда работников МКУДО «Станция юных техников»;
3. Приложение № 3. «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МКУДО «Станция юных техников»;
4. Приложение № 4. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения Коллективного договора МКУДО «Станция юных техников»;
5. Приложение № 5. Положение о порядке ведения коллективных переговоров между работниками МКУДО «Станция юных техников» и работодателем по заключению Коллективного договора (внесению изменений и дополнений);
6. Приложение № 6. Соглашение по охране труда;
7. Приложение № 7. Режим работы учреждения;
8. Приложение № 8. Штатное расписание;

9. Приложение № 9. Список работников, подлежащих прохождению периодических медицинских осмотров с занесением результатов в личные медицинские книжки сотрудников и журнал учета медосмотров и составлением акта
10. Приложение № 10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
11. Приложение № 11. Перечень профессий работников, получающих смывающие и обезвреживающие средства;
12. Приложение № 12. Перечень профессий и должностей работников и размеры доплат за условия труда;
13. Приложение № 13. План мероприятий по улучшению условий труда работников МКУДО «Станция юных техников» и охране труда;
14. Приложение № 14. «Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат»;



ПРОИЗВЕДЕНА КОПИЯ И СЕРИЕЛНО
ПЕЧАТЬЮ НА ЛИСТЕХ
ДИРЕКТОР МКУДО «СТАНЦИЯ ЮНЫХ ТЕХНИКОВ»
О.Ф. УИТЯЕВ