

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Татарско-Шмалакская средняя школа
433977, Ульяновская область, Павловский район, с. Татарский Шмалак, ул. Школьная, 1

email: mou-tat@mail.ru ; тел.: 8(84248)31-1-23

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2020 годы

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения

Татарско-Шмалакская средняя школа

ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ

От имени трудового
коллектива:
председатель
первичной организации
Профсоюза

Жарг /Нарбекова А.Р./

15.10 2018г.

От имени администрации
МБОУ Татарско-Шмалакская
средняя школа:
директор

Акурина /Акчурина Г.Р./

15.10 2018г.



Зарегистрирован

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы социально-трудовых отношений, определяющим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ульяновской области, Региональным отраслевым Соглашением по образовательным организациям, находящимся в ведении Министерства образования Ульяновской области на 2018 – 2020 годы, Муниципальным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям, находящимся в ведении Управления образования администрации МО «Павловский район» на 2018 – 2020 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы.

1.2. Сторонниками коллективного договора являются:

- администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Татарско-Шмалакская средняя школа (далее – Учреждение)
- первичная профсоюзная организация учреждения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Татарско-Шмалакская средняя школа

1.3. Действия коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, а также на работников трудовой договор с которыми заключен в период действия коллективного договора.

1.4. Сторонники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путём выработки взаимоприемлемых решений. На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от забастовок, локаутов и др.

1.5. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняется на период реорганизации, затем может быть пересмотрен.

При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях установленном законодательством, коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации.

1.6 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

1.7. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений, являющихся его неотъемлемой частью.

1.8. Стороны доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников Учреждения.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами: работодателем и работниками.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней с момента его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны считают целесообразным совместно:

2.1.1.Выходить с инициативой на администрацию управления образованием муниципального образования «Павловский район», на учредителя Учреждения для обеспечения своевременного и полного финансирования МБОУ Татарско-Шмалакская средняя школа по всем статьям расходов.

2.1.2. Добиваться ассигнований из бюджетов, выделяемых на образование и, прежде всего, на погашение задолженности по заработной плате работникам, своевременного и полного текущего бюджетного финансирования Учреждения в соответствии с утверждённым бюджетом; ответственности руководителя за обеспечение полного и своевременного финансирования Учреждения образования, соблюдения трудового законодательства, обеспечения социальных гарантий и льгот работникам;

2.1.3. Направлять на администрацию управления образования муниципального образования «Павловский район», на учредителя Учреждения предложения о выделении дополнительных средств из местных бюджетов на содержание МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы.

2.1.4..Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, и необходимость улучшения положения работников **стороны договорились:**

- осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных нормативных актов области и района, направленных на развитие отрасли, социальную защиту работников Учреждения и обучающихся;

- оперативно реагировать на информацию о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам Учреждения;

- обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на образование;

- в пределах компетенции обращаться в администрацию управления образованием муниципального образования «Павловский район», к учредителю МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы для решения следующих вопросов:

--повышение заработной платы;

--включение расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений ;

--обеспечение жильём работников Учреждения;

-- включения в перечень статей Учреждения бюджетные расходы на:

1) охрану труда в Учреждении образования;

2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей Учреждения;

3) проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников Учреждения, обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму;

4) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам специалистам сферы образования.

2.2 Администрация МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы:

2.2.1. Обязуется предварительно не менее, чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее, чем за 3 месяца, по согласованию с профсоюзным органом, в письменном виде уведомлять работников о сокращении численности или штатов, с указанием причин.

При сокращении численности или штатов не допускается одновременное увольнение двух работников из одной семьи. При сокращении преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года);

- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.3. Предоставляет председателю профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, показателям по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по реорганизации Учреждения и другую необходимую информацию.

2.2.4. Предоставляет возможность представителю первичной организации профсоюза принимать участие в рабочих совещаниях, комиссиях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает участие председателю организации Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Обеспечивает учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию локальных актов.

2.2.7. Способствует обеспечению коллективных переговоров с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключению коллективного договора на согласованных Сторонами условиях.

2.3.Первичная организация профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

2.3.2. Оказывает членам профсоюза Учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и трудовых споров.

2.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.4. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждения.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы.

3.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц

либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

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

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.5. Работники Учреждения, реализующих общеобразовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам Учреждения, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню

квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

обеспечить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

обеспечить преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.1.7. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы, нормативно-правовые акты РФ и Ульяновской области;
- своевременно заключать и перезаключать коллективный и трудовые договора в порядке определённом действующим законодательством;
- обеспечивать безопасность труда, создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- предоставлять рабочие места для работников пострадавших на производстве или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭ, КЭК)

3.1.8. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязательства, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности на производстве;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других сотрудников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять своё здоровье.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда в МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы определяется в соответствии с региональным законодательством по оплате труда: **Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 г. № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных**

государственных образовательных организаций Ульяновской области», Постановлением Администрации МО «Павловский района» Ульяновской области от 16.12.2013 № 628 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО «Павловский район» Ульяновской области с дополнениями и изменениями, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра развития творчества детей и юношества МО «Павловский район» утвержденного приказом МОУ ДОД Центра развития детей и юношества муниципального образования «Павловский район» от 28.10.2013 № 61 с дополнениями и изменениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами.

4.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы:

4.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

4.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60%;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации.

4.3. Для педагогических работников наполняемость кружковых объединений, установленная типовыми положениями об образовательных учреждениях дополнительного образования детей с учётом санитарных правил и норм, является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном кружковом объединении, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.4. Оплата труда технического персонала МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.5. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах имеющихся средств в бюджете Учреждения.

4.6. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца,

- аванс с 26 числа (текущего месяца)

- расчет 11 числа (следующего месяца)

Выплата производится на расчетную карту работника МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы. 4.7. Месячная оплата труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

4.8. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не более 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учётом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 года № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.12. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым Приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к

аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

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

в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.13. Стороны договорились принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда работникам сферы образования.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003года №191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов дополнительного образования.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы, включающих предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности Учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, трудовым договором, иными федеральными законами.

5.1.3. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объёма их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.1.4. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

Прием на работу производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь только с

письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости. Знакомить работника с новой учебной нагрузкой до его ухода в очередной отпуск.

5.1.5. Работникам постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, как правило, по окончании учебного года в летний период, с сохранением места работы (должности) или по окончании трудового договора.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.2. Работодатель, с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам:

5.2.1. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- собственная свадьба или свадьба детей - 3 дня;
- рождение ребёнка в семье – 2 дня;
- на похороны близкого родственника – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- работникам не имеющих больничных листов – 2 дня.

5.2.2. Оказывать материальную помощь в размере до 2-х должностных окладов работникам в связи продолжительной болезнью (в том числе своего ребенка), дорогостоящей операцией или лечением.

5.2.3. Произвести денежное вознаграждение (в размере оклада) при наличии бюджетных ассигнований:

- к юбилейной дате работника.
- в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие при стаже работы в Учреждении:
 - свыше 10 лет – в размере 1 должностного оклада
 - свыше 20 лет- в размере 2 должностного оклада
 - свыше 30 лет – в размере 3 должностного оклада
- обеспечивает бесплатное пользование библиотечным фондом.

5.3. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.4. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. Содействовать осуществлению комплекса мер по организации рабочего времени и времени отдыха работникам МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы.

5.5.2. Представлять всем работникам Учреждения 1 дня (1раз в году) для прохождения профилактического медицинского осмотра с последующим подтверждением использования этих дней.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны подтверждают, что в соответствии со статьёй 220 Трудового кодекса РФ, работникам гарантируется защита их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

6.2. Стороны коллективного договора обязуются:

-содействовать выполнению представлений и требований внештатных технических инспектора труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда районной профсоюзной организации и уполномоченных лиц по охране труда Учреждения, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- осуществлять расследование групповых несчастных случаев с тяжёлым и смертельным исходом с работниками с обязательным участием внештатного технического инспектора труда районного Профсоюза;

- участвовать в мероприятиях по охраны труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

6.3.Руководитель Учреждения:

6.3.1. Координирует и контролирует деятельность Учреждения в области охраны труда.

6.3.2. Осуществляет организационно-методическое обеспечение деятельности МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы по вопросам охраны труда.

6.3.3. Планирует повышение квалификации специалистов, занимающихся вопросами охраны труда и здоровья в учреждении; порядок и сроки аттестации рабочих (учебных) мест по условиям труда и их сертификации.

6.3.4. Приостанавливает частично или полностью деятельность Учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

6.3.5. Работодатель обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещении Учреждения. В случае его нарушения обязуется:

- сокращать продолжительность занятий, если температура в них находится в пределах 14-16 с.

- прекращать занятия в учебных помещениях. Если температура в них опускается ниже 12 с.

6.3.6. Осуществляет работу по утилизации люминесцентных ламп.

6.3.7. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательной деятельности.

6.4. Председатель профсоюза:

6.4.1. Осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со статьей 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.4.2. Осуществляет профсоюзный контроль за условиями труда, участвуют в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряжённости трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и приёме МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы к новому учебному году.

6.4.3. Организует проведение проверок выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы.

6.4.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза для оказания помощи в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В целях эффективной работы Учреждения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учётом мнения представительного органа работников:

7.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и доводит его до сведения работников.

7.2. Руководитель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.3. Руководитель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года без отрыва от основной работы (дистанционно) при условии предоставления возможности использования рабочей техники и без возмещения расходов.

7.4. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

7.5. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

7.6. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

7.7. Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством. (Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Содействие проведению государственной политике в области занятости, повышение квалификации работников МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы, присвоение квалификационной категории педагогам, оказание эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации позволяющей координировать работу учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.2. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. Педагогическим работникам МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы предоставляются дополнительные меры социальной поддержки и стимулирования в соответствии с Законом Ульяновской области от 13 августа 2013 г. N 134-ЗО «Об образовании в Ульяновской области» в размере, устанавливаемом Правительством Ульяновской области независимо от объёма учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

8.2.2. Педагогические работники МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы, работающие и проживающие в сельских населённых пунктах, рабочем посёлке (посёлке городского типа) в соответствии с федеральным законодательством и Законом Ульяновской области от 30 декабря 2005 г. № 167-ЗО «О мерах социальной поддержки педагогических работников, работающих и (или) проживающих в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа) на территории Ульяновской области» пользуются правом на получение мер социальной поддержки в виде бесплатной жилой площади с отоплением и освещением.

8.2.3. Педагогические работники МБОУ Татарско-Шмалакской средней школы имеют право на оказание услуг по оздоровлению, за счёт средств областного бюджета Ульяновской области - 80% и бюджета МО «Павловский район» - 20% в оздоровительных организациях, расположенных на территории Ульяновской области, в соответствии с Законом Ульяновской области Закон Ульяновской области от 29 мая 2012 г. № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы на территории Ульяновской области».

8.2.4. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников либо уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими

педагогической работы сохраняется имевшаяся аттестация до окончания срока её действия.

8.2.5. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

8.2.6. Руководители и заместители руководителей, совмещающие свою должность с должностью педагогического работника, аттестуются в качестве педагогического работника аттестационной комиссией Министерства образования и науки Ульяновской области.

Педагогические работники Учреждения аттестуются аттестационной комиссией Министерства образования и науки Ульяновской области.

8.2.7. При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматривается аттестационной комиссией Министерства образования и науки Ульяновской области на основании письменного заявления работника.

8.2.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности, также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8.2.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.2.10. В исключительных случаях истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, но не более 90 дней.

8.3. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Учреждение самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из бюджета Учредителя и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам;

установление дополнительных гарантий и компенсаций работникам.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительства России, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства

по образованию на 2018-2020 годы, Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Ульяновской области на 2018-2020годы, Уставом Профсоюзной организации работников образования муниципального образования « Павловский район», коллективным договором.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждении

9.2.2. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

9.2.3. Не препятствовать действиям представителя профсоюзной организации учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно (или в сроки, установленные в коллективном договоре), отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников Учреждения (далее Собрание).

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

10.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель:

- тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников образовательного учреждения в 3-х дневный срок с момента его согласования;

- обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневной срок со дня подписания.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на Собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в год с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

11.3. Выборный представительный орган работников (профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора. При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

11.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действие данного договора.

11.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12. Приложение к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1)
2. Положение по оплате труда (приложение № 2)
3. Соглашение по охране труда (приложение № 3)
4. Положение об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 4)
5. Порядок учёта мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приложение № 5)
6. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики. (приложение № 6)

**Положение
об отраслевой комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений**

I. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования Ульяновской области, созданным сторонами, заключившими коллективный договор.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования, находящимся в ведении Министерства образования Ульяновской области (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории области.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Ульяновской области;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников МОУ ДОД ЦРТДЮ, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в МБУДО ЦРТДЮ;

- контролировать ход выполнения, вносить предложения о приостановлении или отмене решений работодателя, приводящих к нарушению коллективного договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- получать информацию о социально-экономическом положении в МБУ ДО ЦРТДЮ, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность с учётом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют председатель Комиссии, избранные трудовым коллективом

Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Председатель Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствует на заседаниях Комиссии;

- утверждает состав рабочих групп;

- подписывает решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие коллективный договор.

4.6. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Состав комиссии утверждён приказом № _____ от _____ 20 и решением комитета профсоюза протокол № _____ от _____ 20 г.
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра развития творчества детей и юношества муниципального образования «Павловский район»

СОСТАВ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

по регулированию социально-трудовых отношений и разработке коллективного договора на 2018 - 2020 годы

Председатель Комиссии: Кошелёва О.С. – председатель первичной организации профсоюза учреждений дополнительного образования

Сопредседатель Комиссии: Беянина О.Ю. – директор МБУДО ЦРТДЮ

Члены Комиссии:

Чехонина Е.А. – зам. директора по учебно- воспитательной работе МБУДО ЦРТДЮ

Приложение № 5
к коллективному договору
МБУДО ЦРТДЮ

**Порядок
учёта мнения выборных профсоюзных органов при принятии
локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, региональным отраслевым Соглашением по учреждениям образования, находящимся в ведении Министерства образования Ульяновской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).
 2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
 3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально на своем заседании в присутствии более половины членов Профкома.
 4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).
 5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.
 6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.
 7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения. Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.
 8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.
 9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.
 10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.
-

Порядок

учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.
 2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.
 3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии более половины членов Профкома, большинством голосов.
 4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).
 5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.
 6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.
 7. В случае если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.
 8. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.
 9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.
 10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.
-

Приложение № 6
к коллективному договору
МБУДО ЦРТДЮ

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И
ДОЛЖНОСТЕЙ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ**

(утверждены постановлением Минтруда России от 30.12.97 № 69 (в ред. от 17.12.01 № 85) (извлечения)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год единицы и комплекты
1	2	3	4
16	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
85	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары

Приложение № 3
к коллективному договору
МБУДО ЦРТДЮ

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
(условный перечень мероприятий)

Содержание мероприятий	Ед. учета	кол- во	Стоим, работ тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
						Всего	Женщин	Всего	Женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Мероприятия по совершенствованию воздушной среды на рабочих местах									
Установить приточно - вытяжную вентиляцию на гальваническом участке	кол-во	1	1000	июль 2007 г.	Гл. механик П.П.Петров	20	11		
Мероприятия по нормализации температурного режима									
Установить кондиционеры в кабинах кранов на литейном участке	кол-во	5	3000	ноябрь 2007 г.	Гл. энергетик С.И.Сидоров	15	5		
Мероприятия по улучшению освещенности									
Мероприятия по сокращению занятых тяжелым физическим трудом									
Санитарно-бытовые мероприятия									
Мероприятия по снижению травмоопасности									
Другие мероприятия									