

**Муниципальный орган управления образованием
Администрации Половинского района.
Половинская районная организация Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
Курганской области.**

Коллективный договор

**между работниками МОУ ДОД «Половинский Дом детского
творчества», МКУДО «Половинская детско - юношеская
спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная)
общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок»,
работников отделов МОУО, входящих в единую профсоюзную
организацию МОУО и администрацией муниципального
органа
управления образованием
на 2015-2018 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

**с. Половинное
2015г.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - юридический документ, гарантирующий защиту прав и интересов работников структурных подразделений и отделов МОУО, МОУ ДОД «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско-юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, определяющий обязательства работодателей и трудовых коллективов по вопросам занятости, совершенствования оплаты, условий труда, охрану труда, организацию повышения квалификации работающих.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателями и работниками структурных подразделений и отделов МОУО, МОУ ДОД «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско-юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», и является правовым актом, регулирующим социально-экономические, правовые и профессиональные отношения в управлении социальной политики (ст. 40 ТК).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников структурных подразделений и отделов МОУО, МОУ ДОД «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско-юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением региональным и территориальными соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работодатели в лице руководителя муниципального органа управления образованием Дыбань Эльвиры Эммануиловны, действующей на основании Положения МОУО, Уставов учреждений, именуемые далее «Работодатели» и работники учреждений, подведомственных МОУО, представленные председателем единой профсоюзной организацией МОУО, именуемые в дальнейшем «Работники».

1.5. Работодатели признают единую профсоюзную организацию МОУО в лице ее председателя полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским Кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, не зависимо от режима работы.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Работодатели обязуются ознакомить под роспись с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Единая профсоюзная организация МОУО обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, смене председателя единой профсоюзной организации МОУО.

- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ и направлять их на уведомительную регистрацию в орган по труду, ст.50 ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются по взаимному согласию сторон.
- 1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение трех лет.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюза:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - соглашение по охране труда;
 - положение о премировании работников;
 - положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы в МОУО и дополнительных оплачиваемых отпусках;
 - график отпусков;
 - перечни профессий и должностей с вредными условиями труда и ненормированным рабочим днем для предоставления доп. отпусков.
- 1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждениями непосредственно работниками и через единую профсоюзную организацию МОУО:
- учет мнения единой профсоюзной организации МОУО;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждений, внесении предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - обсуждение в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - обсуждение кандидатур для награждения наградами разного уровня.

II. Обязательства сторон Коллективного договора

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, и необходимость улучшения положения работников образования, Администрация Половинского района, Муниципальный орган управления образованием и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений (организаций), входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Комплексного проекта модернизации образования Половинского района.

2.1.2. Участвовать в районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке, проведении и финансировании конкурсов профессионального мастерства.

2.1.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с КД, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению КД, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

2.2.1. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются постоянно действующей комиссией.

2.2.2. Участие представителей сторон КД в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного КД и его выполнении, проведение взаимных консультаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений (организаций), проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам образовательных учреждений (организаций).

2.2.3. Согласование с Профсоюзом проектов нормативных актов, вносимых МОУО в Половинскую районную Думу и Администрацию района, ведомственных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза.

2.2.4. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждениях (организациях) в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию или с учетом мнения с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателя и выборный профсоюзный орган учреждения (организации) оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.2.5. Отношения между образовательным учреждением (организацией) и обучающимися определяются законодательством Российской Федерации, уставом образовательного учреждения (организации), правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами.

2.2.6. Контроль по выполнению КД осуществляется сторонами КД и их представителями.

2.2.7. Отчеты о выполнении настоящего КД рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном собрании администрации МОУО и единой организации Профсоюза МОУО и доводятся до сведения членов профсоюза единой организации Профсоюза Муниципального органа управления образованием Администрации Половинского района.

2.2.8. Администрация МОУО, профсоюзная организация доводят текст настоящего КД до членов профсоюза для применения и содействуют его реализации.

2.2.9. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего коллективного договора целесообразно регулярно освещать в информационном уголке.

Администрация района, Муниципальный орган управления образованием:

2.3.1. Обеспечивает своевременное финансирование учреждений, подведомственных МОУО в соответствии с утвержденным муниципальным заданием в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждениям (организациям).

2.3.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.3. Осуществляет в порядке и пределах, определенных федеральными и областными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора, Правительства Курганской области, местных органов полномочия собственника в отношении муниципального имущества учреждений, в том числе обеспечивает своевременное доведение средств в учреждения (организации) для полной и своевременной оплаты ими налоговых обязательств, предусмотренных федеральным и областным законодательством.

2.3.4. При реализации функций муниципального заказчика целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих муниципальных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.3.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности или штатов работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности органа управления образованием и другую необходимую информацию.

2.3.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

Профсоюз:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений (организаций), входящих в единую профсоюзную организацию МОУО.

2.4.2. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений (организаций) помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюза.

2.4.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений (организаций).

2.4.5. Содействует предотвращению в учреждениях (организациях), входящих в единую профсоюзную организацию МОУО коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в коллективный договор.

2.4.6. Обращается в муниципальные законодательные и исполнительные органы государственной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем (МОУО, учреждение (организация)) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений (организаций).

III. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором,
- условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.1. В соответствии с разделом IV Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (далее - Программа) **эффективный контракт** - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его 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.

3.2. В трудовой договор включаются условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации:

- Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- Сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- Идентификационный номер налогоплательщика;
- Место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного *трудового* договора;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); при этом конкретизируются условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральными законами.

По соглашению сторон производится запись об испытании, о неразглашении коммерческой тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Размер доплат, надбавок и поощрительных выплат, дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается коллективным договором и Положениями.

3.3. Должностные обязанности работника учреждения (организации) отражаются непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы отражаются в приказе и (или) соглашении сторон.

3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе - объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

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

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

3.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, педагоги, тренеры-преподаватели, для которых данное образовательное учреждение (организация) является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя, педагога, тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения учебной нагрузки в случаях, предусмотренных статьей 72.2 ТК РФ (продолжительность выполнения работником увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца);

- простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом образовательном учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

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

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, объединений, секций, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение учебных и дополнительных общеобразовательных

программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

3.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Положением МОУО, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МОУО и учреждениях (организациях), подведомственных МОУО,

3.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

IV. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (**приложение № 2**), годовым планом работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Положением МОУО, Уставом учреждения (организации).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала МОУО, учреждения (организации) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1). Для отдельных категорий работников вводится сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов - работникам в возрасте с 16 до 18 лет и инвалидам 1 и 2 группы (ст.92 ТК РФ).

Для сторожа установлен сменный режим работы по графику и введен суммированный учет рабочего времени. Период учета установлен - месяц (ст. 104 ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников учреждений (организаций) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ)

4.4. Норма рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре ».

4.5. Педагогическим работникам МОУ ДОД «Половинский ДДТ» и МКУДО «Половинская ДЮСШ» в связи со спецификой их деятельности устанавливается суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Работодатель обязан предоставить работнику возможность отработать суммарное количество часов в учетном периоде (день, неделя, месяц) в соответствии с установленной законодательством нормой (ст. 91, 102 ТК РФ).

Расчет заработной платы при суммированном учете рабочего времени определяет оплату труда работника за норму часов в месяц, а фактический заработок считается по отработанным часам.

4.6. Работнику может быть установлен неполный рабочий день (ст. 93 ТК РФ).

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

4.7. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов предусматривается в зависимости от длительности перерывов, по возможности, в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением о доплатах и надбавках (стимулирующий фонд).

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.8. Часы, свободные от проведения уроков и занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, МО, подготовка районного мероприятия, родительское собрание и т.д.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение специалистов и работников структурных подразделений МОУО к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством, но не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). Может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха по желанию работника (ст. 153 ТК РФ).

4.11. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.12. Привлечение специалистов, работников структурных подразделений МОУО, учреждений (организаций) к выполнению работы, не предусмотренной Положением МОУО, Уставом учреждения (организации), Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (организации), должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором согласно статьи 152 ТК РФ.

4.13. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников УДОД, УДО, учителей вечерней (сменной) общеобразовательной школы, с привлечением их к методической, организационной работе в пределах нормируемой части рабочего времени в соответствии с тарификацией.

4.14. Час академической нагрузки приравнивается к часу астрономическому. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения(организации) и графиками работ с указанием их характера.

4.15. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.16. Оплата труда работников УДОД, УДО, учителей вечерней (сменной) общеобразовательной школы за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.17. Режим рабочего времени в каникулярное время для обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) с сохранением заработной платы, с письменного согласия работника (ст.60.2, 151 ТК РФ).

4.18. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, устанавливается администрацией МОУО, учреждений (организаций) по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников (ст.115,117, 123, 334 ТК РФ). График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников (ст.123 ТК РФ).

Разделение отпуска, предоставления отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа (ст. 125 ТК РФ). Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст.124 ТК РФ):

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

4.19. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска установлена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

а) 56 календарных дней учителям вечерней (сменной) общеобразовательной школы;

б) 42 календарных дня:

- педагогам дополнительного образования (в т.ч. старшим педагогам дополнительного образования), тренерам - преподавателям (в т. ч. старшим тренерам-преподавателям) УДОД, УДО;

в) 28 календарных дней:

- специалистам, методистам, юристу, бухгалтерам централизованной бухгалтерии, водителям МОУО, рабочим хозяйственно-эксплуатационной части, административно-хозяйственному аппарату МОУО, ОУ, УДОД, УДО, специалистам сектора опеки и попечительства, работникам оздоровительного лагеря «Зеленый Борок»;
- технику по защите информации.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 или за последние 3 месяца, если это не ухудшает положение работника.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются (ст.120 ТК РФ).

4.20. Работодатели обязуются предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, настоящим коллективным договором (**приложение № 3**);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ и настоящим Коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней) (**приложение № 4**)

- 4.21. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.
- 4.22. В соответствии со ст. 335 ТК РФ "О порядке предоставления отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам", согласно Закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" предоставлять дополнительный отпуск на 1 год за 10 непрерывных лет педагогической работы, порядок и условия которого определяется Уставом ОУ (организации).
- 4.23. По соглашению работника с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.24. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:
- женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
 - в других случаях согласно статье 128 ТК РФ.
- 4.25. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может заменяться денежной компенсацией.
- 4.26. Для работников, связанных с работой ПК, при 8-часовом рабочем дне, предусматриваются перерыв - через 2 часа от начала работы продолжительностью 15 минут.
- 4.27. Основным перерывом считается обеденный перерыв с 12.00 час. до 13.00 час.
- 4.28. Время для отдыха, а также график дежурств работников по учреждению (организации), работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

V. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется, ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации:

5.1.1. Создать благоприятные условия труда на каждом рабочем месте, обеспечить финансирование мероприятий, составляющих обязательный минимальный стандарт, выполнить мероприятия, направленные на улучшение условий труда и снижению уровней профессиональных рисков.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (**приложение № 5**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, с выделением денежных средств в сумме 20.000 рублей ежегодно. Провести специальную оценку условий труда с привлечением соответствующих специалистов.

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

5.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

5.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

5.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

5.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

5.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложениями коллективного договора.

5.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (**приложение № 6**), молоком или выплате компенсации за молоко (**приложение № 7**), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

5.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда (в т.ч. уполномоченного по охране труда) для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. Обеспечить материальное стимулирование деятельности уполномоченного по охране труда, согласно п.1.12. Соглашения по охране труда.

5.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

5.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет работодателя а также диспансеризацию с сохранением заработной платы.

5.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

5.2.6. Обеспечить пострадавшим от трудового увечья оказание доврачебной помощи и проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно в соответствии с медицинскими рекомендациями.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились, что в области оплаты труда:

6.1. Системы оплаты труда работников структурных подразделений и отделов МОУО, МОУ ДОД «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско-юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», устанавливаются на основании:

1. Постановления Администрации Половинского района от 30 июля 2012 г. № 502 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений Половинского района»;

2. Постановления Администрации Половинского района от 27 июня 2013 г. № 445 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Половинского района»;

3. Постановления Администрации Половинского района от 27 ноября 2013 г. № 782 «О внесении изменений в постановление Администрации Половинского района от 30 июля 2012 года № 502 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных учреждений Половинского района»;

4. Постановления Администрации Половинского района от 09 февраля 2015 г. № 64 «О внесении изменений в постановление Администрации Половинского района от 27 июня 2013 года № 445 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Половинского района»;

5. Постановления Администрации Половинского района от 31 августа 2015 г. № 323 «О внесении изменений в постановление Администрации Половинского района от 27 июня 2013 года № 445 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Половинского района» (**приложение № 8**)

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

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

6.4. Заработная плата работников учреждения (организации) устанавливается локальными нормативными актами соответствующего учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6.5. Изменение повышающих коэффициентов (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении (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 присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Наполняемость классов (групп, секций, объединений), установленная санитарными нормами, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе, секции, объединении), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.8. Работодатель обязуется возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения им возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ)

6.9. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, произвести выплату с процентами (денежной компенсацией), в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.10. 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, выдавать расчетный лист. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.11. Фонд оплаты труда в МОУО, учреждениях (организациях) определяется на основе действующих Постановлений Администрации Половинского района, 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 учреждений (организаций).

Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях (организациях) определяется руководителем в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации государственных и муниципальных услуг на основе

нормативов, рассчитанных на одного обучающегося (воспитанника), класс-комплект и (или) услугу.

Норматив на реализацию государственного стандарта рассчитывается с учетом районного коэффициента к заработной плате работников.

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

6.12. Порядок выплат доплат и надбавок устанавливается администрацией МОУО, учреждениями (организациями) совместно с профсоюзным комитетом на основании Коллективного договора, Положения «О порядке назначения ежемесячных надбавок к должностному окладу и дополнительному оплачиваемому отпуску за выслугу лет для специалистов, методистов, юриста МОУО, хозяйственно-эксплуатационной части, сектора опеки и попечительства, работников централизованной бухгалтерии МОУО» Положений: «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда МОУ ДОД «Половинский Дом детского творчества», «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда МКУДО «Половинская детско-юношеская спортивная школа», «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»

6.13. Установить выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие Почетного звания, отраслевого Знака отличия и др. (до 10% к окладу(ставке)).
- премия за образцовое выполнение муниципального задания.

6.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка, трудовым договором и настоящим договором – расчет за предыдущий месяц -5, за первую половину -20 числа каждого месяца. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.15. Доплату за вредные условия труда (за фактическое время работы в тяжелых, вредных условиях труда) производить в размере 12% тарифной ставки(**приложение № 9**):

- газосварщикам;
- кочегарам;
- сантехникам;
- повару.

6.16. Работникам категорий сторож за работу в ночное время производится компенсационная выплата в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада).

6.17. Библиотекаря производится доплата за стаж работы в отрасли в соответствии с Законом КО от 26.12.1997 №93.

6.18. Работодатели обязуются выплачивать командировочные расходы водителям в сумме 200 рублей в сутки, выезжающим в командировку на срок более суток (спортсмены, кадеты).

6.19. Об изменении условий труда, установленных при тарификации, работник должен быть извещен не менее чем за 2 месяца.

6.20. Работодатели обязуются при замене работников отсутствующих по болезни более 2-х месяцев производить дополнительную тарификацию.

6.21. Размер доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий устанавливается Работодателями по предварительному соглашению с работником.

6.22. Работодатели устанавливают доплаты за выполнение работ, не предусмотренных трудовым договором для работников хозяйственно-эксплуатационной группы МОУО по итогам работы за месяц (квартал) из фонда экономии заработной платы.

- 6.23. Размер доплат за выполнение работ, не предусмотренных трудовым договором для работников хозяйственно-эксплуатационной группы МОУО устанавливается руководителем МОУО по предварительному соглашению с работником.
- 6.24. Оплату простоя по вине Работодателя производить из расчета 2/3 средней заработной платы согласно ст. 157 Трудового Кодекса.

VII. Гарантии содействия занятости, переобучения, повышения квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 7.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 7.1.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 7.1.3. МОУО информирует Главное управление образования Курганской области о необходимых финансовых ассигнований для организации переподготовки и повышения квалификации работников муниципальных учреждений.

Администрация МОУО обязуется:

- 7.2.1. По возможности не допускать в течение года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждений (организаций), структурных подразделений МОУО, проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.
- 7.2.2. Принятие решения о реорганизации или ликвидации муниципальной общеобразовательной организации, расположенной в сельском поселении, не допускается без учета мнения жителей данного сельского поселения (ст.22 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).
- 7.2.3. Считать массовым увольнением для учреждений (организаций) образования увольнение 8% и выше от числа работающих в образовательном учреждении (организации).
- 7.2.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждений образования, структурных подразделений МОУО, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца соответствующего выборного профсоюзного органа, 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;
- 7.2.5. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников и переобучение высвобождаемых работников образовательных учреждений (организаций), структурных подразделений МОУО (проводить, в том числе, за счет МОУО);
- 7.2.6. Совместно с Профсоюзом разрабатывают и реализуют мероприятия по содействию занятости, предусматривающие создание и сохранение рабочих мест, организацию оплачиваемых общественных работ, подготовку и переподготовку персонала и других мероприятий.
- 7.2.7. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) один раз в пять лет, а по желанию работника – один раз в три года.
- 7.2.8. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.2.9. Работникам, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от выполняемой работы, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

7.2.10. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.2.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в случаях, когда финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников).

7.2.12. С участием РК Профсоюза осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников работодатели совместно с РК Профсоюза разрабатывают соответствующие мероприятия.

Признавать за соответствующим профсоюзным органом право вносить в органы управления образования предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

7.2.13. Своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляют сведения о массовом высвобождении работников в Центр занятости населения Половинского района (ст. 82 ТК РФ).

7.2.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.2.15. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

7.2.16. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Закона о занятости населения в Российской Федерации, а именно:

1) производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное статьей 179 Трудового кодекса РФ; работники уведомляются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца

3) одновременно с высвобождением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Стороны договорились, что:

7.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

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

7.3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения (организации) в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

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

Администрация МОУО совместно с Профсоюзом обязуются:

7.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Аттестация педагогических работников:

7.4.1. Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения (организации) учредитель заключает при наличии факта прохождения им соответствующей аттестации. В ином случае заключению трудового договора с руководителем образовательного учреждения должна предшествовать процедура аттестации в порядке и на условиях, определяемых учредителем, в том числе на соответствие требованиям, установленным квалификационной характеристикой. Оплата труда вновь назначенным руководителям определяется трудовым договором с учредителем.

7.4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников в целях установления квалификационной категории).

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

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст.49 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.4.3. При формировании состава аттестационной комиссии и экспертных групп должна быть исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

7.4.4. В течение срока действия квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.4.5. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, сохраняются условия оплаты труда до окончания срока её действия.

7.4.6. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта Главного управления образования Курганской области, хранящиеся в личном деле педагогического работника, а также аттестационные материалы, находящиеся в аттестационных комиссиях, относятся к персональным данным педагогического работника и подлежат защите в установленном законодательством порядке.

7.4.7. Руководители образовательных учреждений (организаций) в начале учебного года издают распорядительный акт, в котором должен быть определён список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

7.4.8. Работодатель при направлении представления в аттестационную комиссию должен ознакомить с ним работника.

7.4.9. Информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.

7.4.10. Работодатель должен: обеспечить за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, привлекаемым к экспертизе практической деятельности других педагогов.

7.4.11. Решение аттестационной комиссии о соответствии занимаемой должности с указанием её наименования оформляется протоколом и заносится в аттестационный лист педагогического работника. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта (приказа) образовательного учреждения (организации) хранятся в личном деле педагогического работника.

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

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

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

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

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

- в) беременные женщины;

- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- е) 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.

Аттестационная комиссия организации 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.

7.4.12. 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 РФ).

7.4.13. 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).

7.4.14. 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 РФ).

7.4.15. В состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами профсоюза, в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, уполномоченный его решением.

7.4.16. При невозможности участия представителя выборного органа соответствующей первичной организации профсоюза, входящей в структуру Половинской районной организации Профсоюза, в заседании аттестационной комиссии на подтверждение соответствия занимаемой должности работником – членом профсоюза (например, территориальная отдаленность, другие уважительные причины), первичная организация Профсоюза вправе решением выборного коллегиального органа уполномочить представителя выборного органа Половинской районной организации Профсоюза на участие в данном заседании аттестационной комиссии.

7.4.17. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения занимаемой должности определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

7.4.18. Аттестационная комиссия уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника – члена профсоюза.

7.4.19. Информация о сроках и условиях проведения аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к заявленной квалификационной категории, доводится до педагогического работника аттестационной комиссией в месячный срок со дня подачи заявления.

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

- а) фамилия, имя, отчество;
 - б) наименование должности на дату проведения аттестации;
 - в) дата заключения по этой должности трудового договора;
 - г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
 - д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
 - е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
 - ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.
- 7.4.21. Педагогические работники могут претендовать на установление первой квалификационной категории без предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности.
- 7.4.22. 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.
- 7.4.23. Педагогические работники, уже имеющие высшую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.
- 7.4.24. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.
- 7.4.25. 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.
- 7.4.26. 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.
- 7.4.27. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении Курганской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Главным управлением образованием Курганской области (далее - аттестационная комиссия).
- 7.4.28. В состав аттестационной комиссии включается представитель Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 7.4.29. 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".
- 7.4.30. В заявлении о проведении аттестации педагогический работник указывает квалификационную категорию и должность, по которой он желает пройти аттестацию.
- 7.4.31. 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.

7.4.32. 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.

7.4.33. 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.

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

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте проведения их аттестации.

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

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

7.4.37. 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.

7.4.38. 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).

7.4.39. 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.

7.4.40. 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.

7.4.41. 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.

7.4.42. 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.

7.4.43. 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.

7.4.44. 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.

7.4.45. Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям беременными женщинами, женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком.

7.4.46. 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.

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

7.4.48. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на первую и высшую квалификационные категории решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в межаттестационный период:

- награждены государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности.
- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применяющие в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространяющие 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 так же 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.

7.4.49. 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.

7.4.50. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276, сохраняются в течение срока, на который они были установлены и при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, 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, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276,
- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение;
- 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):
-

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 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог-организатор (по аналогичному профилю)
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (по

	аналогичному профилю)
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
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)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

7.4.51. 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.

7.4.52. 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.

7.4.53. В случае увольнения аттестационный лист и выписка из распорядительного акта Главного управления образования Курганской области передаются педагогическому работнику под роспись.

7.4.54. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4.55. Работодатели обязаны осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательных учреждений системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных учреждений, находящихся на местном и областном бюджете.

VIII. Обязательства в области молодежной политики.

Стороны совместно обязуются:

Вносить предложения по совершенствованию нормативных правовых актов в сфере общественной поддержки, а также защиты прав и интересов молодых работников образования Половинского района.

8.1.1. Реализовывать целевые программы Половинского района, направленные на решение молодежных проблем работников образования.

8.1.2. Выносить на рассмотрение на заседаниях районной Думы, у Главы района, районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, вопросы работы с молодежью и меры по улучшению социально-экономической и правовой защиты молодых людей, работников образования.

8.1.3. Проводить мероприятия по формированию активной гражданской позиции молодежи.

8.1.4. Обобщать и распространять положительный опыт работы с молодежью в образовательных учреждениях единой профсоюзной организации МОУО.

8.1.5. Содействовать проведению дней социального партнерства в структурных подразделениях и трудовых коллективах учреждений (организаций), подведомственных МОУО.

Администрация МОУО обязуется:

8.2.1. Обеспечить проведение конкурсов, фестивалей среди детей работников и работающей молодежи по различным направлениям творчества, в том числе в области профессиональной деятельности.

8.2.2. Участвовать в организации соревнований среди работающей молодежи структурных подразделений МОУО, учреждений (организаций) по массовым видам спорта. Создавать условия для развития молодежного туризма.

8.2.3. Вносить предложения в совершенствование законодательства Половинского района по вопросам поддержки молодых семей в строительстве и приобретении жилья, улучшения жилищных условий для молодых семей сферы образования.

8.2.4. Обеспечить поддержку и развитие различных форм воспитательной работы в образовательных учреждениях, в учреждениях дополнительного образования.

8.2.5. Обеспечить меры по поддержке молодых граждан в области охраны их труда и здоровья, в профилактике опасных заболеваний и формировании здорового образа жизни.

8.2.6. Оказывать социальную поддержку работающей молодежи сферы образования, предусматривающую предоставление молодым работникам различных гарантий и льгот (меры по адаптации их в учреждении (организации), развитие наставничества, возможность повышения квалификации, материальную помощь и др).

8.2.7. Предоставлять время с сохранением заработной платы для участия представителя молодежи в заседаниях районной трехсторонней комиссии, для работы в молодежных структурах профсоюзов на всех уровнях, организации и проведения молодежных мероприятий.

Работодатели совместно с профсоюзами обязуются:

8.3.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства на звание «Учитель (воспитатель) года», «Лучший молодой специалист», «Лучший помощник воспитателя», «Педагогический дуэт».

- 8.3.2. Развивать в учреждениях институт наставничества.
- 8.3.3. Содействовать проведению тематических молодежных вечеров (КВН, фестивали авторской и исполнительской песни молодых работников учреждений, Новый год, Молодая семья, Учительская династия, творческие вечера молодых специалистов, Фестиваль педагогического мастерства, Фестиваль работающей молодежи), выделять денежные средства на их проведение.
- 8.3.4. Способствовать организации различных спортивных мероприятий среди молодежи, выделять средства на поощрение победителей.

Профсоюзы обязуются:

- 8.4.1. Участвовать в разработке и реализации районных программ по поддержке молодежи, занятости и профессионального обучения.
- 8.4.2. Участвовать в организации конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов сферы образования.
- Организовывать и проводить мероприятия по развитию лидерских качеств и навыков работы в команде.
- 8.4.3. Вовлекать молодежь в ряды членов профсоюза. Содействовать созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодых работников образования.
- 8.4.4. Присуждать премии для поощрения членов профсоюза из числа молодых работников образования, добившихся высоких показателей в труде и принимающих активное участие в работе профсоюза сферы образования.
- 8.4.5. Оказывать финансовую помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодых работников образования, а также в организации их досуга и отдыха.
- 8.4.6. Публиковать материалы о молодежи в газете «Профсоюзы Зауралья», «Солидарность», «Вестник района», способствовать внедрению и совершенствованию новейших информационных технологий.

IX. Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации для членов профсоюза.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Образовательная организация в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года), Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом организации финансовые средства, закрепленные за ним учредителем.

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Администрация МОУО:

9.1.1. Оказывает содействие в поступлении детей педагогов при целевом направлении их в ВУЗы и ОУ СПО по педагогическим специальностям в случаях, закреплённых нормативными документами ГлавУО.

9.1.2. Определяет перечень недостающих педагогических специальностей в районе, учреждениях. Обеспечивают 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.

9.1.3. Предоставляет выпускникам ВУЗов и ОУ СПО (молодой специалист, очная форма обучения, государственная аккредитация), приступающим впервые к работе в МОУ ДОД «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско-юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», единовременное пособие (подъемное пособие) на хозяйственное обзаведение в сельской местности в размере 5-ти окладов, в соответствии с заключённым муниципальным Соглашением и настоящим Коллективным договором.

9.1.4. Оплачивает работникам структурных подразделений и отделов МОУО, МОУДОД «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», входящих в единую профсоюзную организацию МОУО профилактические осмотры 1 раз в год. Осуществляет контроль за их своевременным прохождением.

9.1.5. Работники структурных подразделений и отделов МОУО, МОУДОД «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», входящих в единую профсоюзную организацию МОУО имеют право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в день рождения самого работника – 1 календарный день;
- со свадьбой самого работника - 2 календарных дня;
- свадьбой детей - 2 календарных дня;
- смертью близких родственников (родителей, детей, супругов) до 3 календарных дней;
- рождение ребенка -1 календарный день;
- переезд на новое место жительства- 2 календарных дня,
- председателю первичной профсоюзной организации - до 2 календарных дней.
- по личному заявлению работника 3 календарных дня при работе без больничных листов в течение года.

9.1.6. Работники структурных подразделений и отделов МОУО, МОУДОД «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, имеющие основной отпуск 28 календарных дней, дополнительный 3-х дневный оплачиваемый отпуск.

9.1.7. Работодатель оплачивает аренду жилого помещения для педагогических работников МОУ ДОД «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско-юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» в размере до 1000 рублей.

9.1.8. Работодатели по согласованию с РК Профсоюза имеют право рекомендовать кандидатуры для награждения наградами разного уровня. Порядок предоставления

кандидатур на награждение определяется Положением РК Профсоюза и Администрацией МОУО.

9.1.9. Работодатели обязуются выплачивать единовременное денежное пособие в размере 5000 рублей из сформировавшегося фонда надбавок и доплат работникам образования в связи с достижением пенсионного возраста.

9.1.10. Работодатели обязуются выделять единовременное денежное пособие юбилярам: женщинам и мужчинам в 50 лет в размере 1000 рублей.

9.1.11. Работодатели взаимодействуют с региональным отделением Фонда социального страхования в вопросах оздоровления работников отрасли и их детей в детских оздоровительных лагерях, санаториях, домах отдыха.

9.1.12. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечья профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

9.1.13.

Профсоюз обязуется:

9.2.1. Выделять из кассы профкома деньги для оформления подписки газеты «Мой профсоюз», для приобретения методических и др. материалов для информационного уголка профкома, для печатания информационных материалов вышестоящих профсоюзных органов.

9.2.2. Выделять из кассы профкома материальную помощь членам профсоюза при нахождении на лечении в стационаре, на посещение больных.

9.2.3. Выделять из кассы профкома материальную помощь в связи с окончанием средней школы детьми работников МОУО и подведомственных организаций, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО.

9.2.4. Выделять из кассы профкома материальную помощь членам профсоюза на удешевление путевки на санаторно-курортное лечение (10% от стоимости + 2000 руб на проезд).

9.2.5. Выделять из кассы профкома материальную помощь членам профсоюза на удешевление путевки детям работников в оздоровительный лагерь «Зеленый борок» Половинского района (10% стоимости).

9.2.6. Выделять из кассы профкома деньги на приобретение подарка юбилярам, членам профсоюза (возраст 55- женщины и 60 лет- мужчины).

9.2.7. Рекомендовать к рассмотрению на наградной комиссии кандидатуры для награждения наградами разного уровня.

9.2.8. Выделять денежные средства из кассы профкома для проведения массовых мероприятий в День учителя, День бухгалтера, День водителя, День пожилых людей, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день, оформление колонны на 1 Мая, для организации поездки для приобретения птицы, другой продукции сельскохозяйственного назначения для работников организации, на приобретение подарков детям на Новый год, проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель обязан:

10.1. Производить ежеквартально оплату труда Председателю выборного профсоюзного органа организации за счет стимулирующего фонда в размерах: до 10 % от оклада (ст. 377 ТК РФ).

10.2. Предоставлять профкому право проведения собрания членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за 2 часа до окончания рабочего дня, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

10.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- и другие вопросы.

XI. Обязательства выборного профсоюзного органа.

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения (организации).

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

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

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения (организации) заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195ТКРФ).

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

- 11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.
- 11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, наградной, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях возникновения острой необходимости по заявлению работника.
- 11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Выделять денежные средства для их проведения.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон. Стороны договорились, что:

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не менее двух раз в год.
- 12.4. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 12.8. Договор может быть продлен на срок не более 3 лет, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Продление срока действия коллективного договора осуществляется по решению сторон путем проведения коллективных переговоров. Стороны обсуждают этот вопрос не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия договора.

Настоящий Коллективный договор распространяется на:

1. Администрацию муниципального органа управления образованием Администрации Половинского района;
2. Работников, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО:
 - МОУДОД «Половинский Дом детского творчества»;
 - МКУДО «Половинская детско – юношеская спортивная школа»;
 - МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»;
 - МОУ «Оздоровительный лагерь «Зеленый Борок»;
 - Структурных подразделений и отделов МОУО (хозяйственно-эксплуатационная часть, сектор опеки и попечительства, централизованная бухгалтерия, методисты и специалисты отделов).

В настоящей книге проинформовано.

Промуеровано и срездено посылать

34 (Информация) страница

Председатель ПК МОУО

О.М.Душина

