

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Администрацией Половинского района,
Администрацией муниципального органа управления
образованием Администрации Половинского района и
работниками МКУДО «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
на 2019-2022 годы

с. Половинное

2019г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № _____ от « » _____ 2019 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области, Половинского района и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений (организаций) Половинского района.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Генеральном соглашении между общероссийским объединением работодателей и Правительством РФ, Отрасловом соглашении по учреждениям системы образования Российской Федерации, Областном трехстороннем соглашении между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2017-2019 годы, Региональным отраслевым Соглашением между Курганской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области на 2018 – 2021 годы, муниципальным трехсторонним Соглашением между координационным Советом профсоюзов, Администрацией Половинского района, и представителями объединения работодателей на 2017-2020 годы, Муниципальным трехсторонним отраслевым соглашением на 2019–2022 гг.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, с целью определения взаимных обязательств Администрации Половинского района, МОУO работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отделов МОУO, МКУДО «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско-юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», входящих в единую профсоюзную организацию МОУO и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников – членов профсоюза, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и муниципальным трехсторонним отраслевым соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор – юридический документ, гарантирующий защиту прав и интересов работников отделов МОУO, МКУДО «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско-юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», отдела опеки и попечительства, входящих в единую профсоюзную организацию МОУO, определяющий обязательства Администрации района, Администрации МОУO, работодателей и трудовых коллективов по вопросам занятости, совершенствования оплаты, условий труда, охраны труда, организацию повышения квалификации работающих.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен между Администрацией Половинского района, Администрацией МОУO, работодателями и работниками отделов МОУO, МКУДО «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско-юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», отделом опеки и попечительства и является правовым актом, регулирующим социально-экономические, правовые и профессиональные отношения в управлении социальной политики (ст. 40 ТК).

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждений (организаций) образования (далее - работники) подведомственных МОУО – **члены профсоюза**, в лице их представителя-председателя единой профсоюзной организацией МОУО, именуемые в дальнейшем «Профсоюз»;
- орган исполнительной власти в лице его представителя - Главы Половинского района (далее Администрация района);
- работодатели в лице их представителя - Муниципального органа управления образованием Половинского района, действующего на основании Положения (далее – МОУО)

Действие Коллективного договора распространяется на Администрацию Половинского района в пределах взятых ею на себя обязательств; на Муниципальный орган управления образованием в пределах взятых им на себя обязательств; на работников и работодателей муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных МОУО, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО (Приложение 1).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений **на условиях**, установленных районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ (ст. 30 ТК РФ).

Коллективный договор действует с « 27 » февраля 2019 по « 26 » февраля 2022 г. Срок действия Коллективного договора может быть продлен Сторонами до трех лет.

1.6. Администрация Половинского района, 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.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников - членов профсоюза не зависимо от режима работы.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 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.

1.9. 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 объединенной профсоюзной организации МОУО.

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности 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, региональным и муниципальным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

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

1.14. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются по взаимному согласию сторон.

1.16. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.17. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

- 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;
- график отпусков;
- перечни профессий и должностей с вредными условиями труда и ненормированным рабочим днем для предоставления доп. отпусков.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждениями непосредственно работниками и через единую профсоюзную организацию МОУО:

- учет мнения объединенной 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), конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Программы развития образования Половинского района.

2.1.2. 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.

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

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 выполнением, 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 единой профсоюзной организацией МОУО 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 (постоянно действующей комиссией) не реже двух раз в год.

2.2.7. Отчеты о выполнении настоящего КД рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном собрании Администрации района, МОУО и единой организации Профсоюза МОУО и доводятся до сведения членов профсоюза единой организации Профсоюза МОУО 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 профсоюзном информационном уголке МОУО.

Администрация района, Муниципальный орган управления образованием:

2.3.1. Обеспечивает своевременное финансирование учреждений (организаций) в соответствии с утвержденным муниципальным заданием в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению.

2.3.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и периодической подготовке работников образовательных 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 помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения трудовых договоров, 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.

2.4.5. Содействует предотвращению в образовательных учреждениях (организациях) 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 членов Профсоюза.

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

2.5.7. Участвует в работе комиссии по специальной оценке условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений (организаций).

2.5.8. Принимает участие в организации, подготовке, проведении и финансировании конкурсов профессионального мастерства.

III. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

1. Содержание трудового договора (так же дополнительного соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения (организации) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, муниципальным соглашениями, коллективным договором учреждения (организации).

3.1.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.1.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. 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.

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

3.3.1. 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.

3.3.2. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для лиц перечисленных в статье 70 ТК РФ.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.4. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные 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 за исключением случаев прямо предусмотренных законодательством РФ.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения (организации) с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Эта работа завершается к моменту ухода работников в отпуск.

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

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

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

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

3.8. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другими педагогами. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

3.9. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сущности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, 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 действующим законодательством РФ, Курганской области.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении (организации) работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.12. В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников организации работодателем возможно вносить в должностные инструкции работника расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации (участие в организации и проведении ГИА, ЕГЭ, предметных олимпиад, научно – практических конференций, конкурсов, слётов, форумов, соревнований). Данная работа осуществляется работником в рамках установленной учебной нагрузки.

3.13. Работники образовательных учреждений (организаций), включая заместителей образовательных учреждений (организаций), реализуют общеобразовательные программы, дополнительные общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, объединениях, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим (за исключением руководителей) и иным работникам других образовательных учреждений (организаций), работникам учреждений и организаций (включая работников органа, осуществляющего управление в сфере образования и информационно-методического кабинета) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, педагоги, тренеры, для которых данное образовательное учреждение (организация) является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.14. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения (организации), правилами внутреннего трудового распорядка, муниципальным трехсторонним Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Рабочее время и время отдыха.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (организации) (Приложение 2) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (организации).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин, работающих в сельской местности, которым установлена 36 - ти часовая рабочая неделя) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения (организации) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Норма рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии с Приказом № 1601 – приказ Минобрнауки от 22 декабря 2014 г. № 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»: Приказом № 536 - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»:

- а) 18 часов в неделю:
 - учителям 1-11(12) классов общеобразовательных учреждений (в том числе вечерней (сменной) общеобразовательной школы),
 - педагогам дополнительного образования (старшим педагогам дополнительного образования) ДДТ;
 - тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) ДЮСШ;
- б) 20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;
- в) 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных учреждений;
- г) 36 часов в неделю - воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений;
- д) для иных работников – не более 40 часов в неделю.

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

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения (организации) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

- а) режима деятельности организации, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;
- б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- в) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;
- д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

4.5. Педагогическим работникам ДДТ и 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 ТК РФ, 102 ТК РФ).

Расчет заработной платы при суммированном учете рабочего времени определяет оплату труда работника за месяц (160 часов в месяц при нормальной продолжительности рабочего времени), а фактический заработок считается по отработанным часам.

Для отдельных категорий работников вводится сокращенная продолжительность рабочего времени:

- работникам в возрасте с 16 до 18 лет;
- инвалидам 1 и 2 группы (ст. 92 ТК РФ).

4.6. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) учреждений (организаций) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа).

которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

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

4.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

4.8. 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 доплата, порядок и условия выплаты которой устанавливается коллективным договором и (или) Положением о распределении стимулирующего фонда. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.9. Часы, свободные от проведения уроков и занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом учреждения (организации) (заседания педагогического совета, МО, организация районных и внутриучрежденческих мероприятий, родительские собрания и т.д.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательных учреждений (организаций), отделов МОУО к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ) Может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон.

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

4.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

4.13. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений (организаций) и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Час академической нагрузки приравнивается к часу астрономическому.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому и в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.14. Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и 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 соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ.

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.

Для сторожей установлен сменный режим работы по графику и введен суммированный учет рабочего времени. Период учета установлен месяц.

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

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах, объединениях, секциях) либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продолжительность отпуска установлена:

- для муниципальных служащих высших и главных групп - 35 календарных дней (на основании Закона Курганской области №251 от 30.05.2007г.)
- учителям - 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466);

- педагогам дополнительного образования (в т. числе старшим педагогам дополнительного образования) ДДТ, тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) ДЮСШ — 42 календарных дня;
- бухгалтерам централизованной бухгалтерии МОУО — 28 календарных дней;
- специалистам МОУО — 28 календарных дней;
- водителям МОУО — 28 календарных дней;
- рабочим хозяйству МОУО — 28 календарных дней;
- административно-хозяйственный аппарат МОУО и ОУ (ОО) — 28 календарных дней.

Для работников, связанных с работой ПК, при 8-часовом рабочем дне, предусматриваются перерывы через 2 часа от начала работы продолжительностью 15 минут. График работы специалистов, работников отделов и структурных подразделений МОУО, ДДТ, ДЮСШ, вечерней (сменной) общеобразовательной школы составляется в соответствии с Положениями и Уставами учреждений.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 3 или 12 календарных месяцев, по личному заявлению, если это не ухудшает положение работника (ст. 139 ТК РФ).

Основным перерывом считается обеденный перерыв с 12.00 час. до 13.00 час.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.18. Администрация района, МОУО, работодатели обязуются:

4.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами, настоящим Соглашением и коллективным договором (Приложение 3);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, настоящим Соглашением и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней) (Приложение 4).

4.18.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке установленном федеральным органом исполнительной власти (Приказ Министерства образования и науки РФ №644 от 31 мая 2016 г. «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»)

4.18.3. 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.

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

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Для муниципальных служащих на основании Закона Курганской области №251 от 30.05.2007г.

4.19.5. Общим выходным днем является воскресенье. Для УДО общим выходным является суббота. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (организации) или трудовым договором с работником.

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

4.21. Дежурство педагогических работников по учреждению (организации) должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания (приказ Министерства образования и науки России от 27.03.06. №69).

4.22. Выполнение педагогической работы учителями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в пределах установленных норм времени для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью, и для выполнения другой части педагогической работы, обусловленной выполнением учебно-воспитательной, методической, организационной и другой деятельности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.23. Составление педагогами отчетной документации определяется их должностными обязанностями.

4.23.1. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективный контракт) и должностными инструкциями.

В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, применяются квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. №761-н.

4.23.2. В должностной инструкции и (или) трудовом договоре могут предусматриваться следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением отчетной документации:

- разработка рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ;
- осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

Одновременно следует учитывать, что, при необходимости должностные обязанности, включённые в квалификационную характеристику определённой должности (в том числе учителя), могут быть распределены между несколькими исполнителями (на основании пункта 3 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик).

4.23.3 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, личностно-педагогическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Закона №273).

4.24. Выполнение работы, не являющейся педагогической (например, сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона), и составление связанных с ней видов отчётной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

4.24.1. С письменного согласия учителя и с соответствующей дополнительной оплатой труда предусмотрено выполнение таких дополнительных видов работы, которые непосредственно связаны с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, завлечение учебными кабинетами и др.).

4.25. Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля, блока, уровня, др.), в соответствии с утверждённой рабочей (дополнительной общеобразовательной) программой. В соответствии с частью 9 статьи 2 указанного закона, рабочие (дополнительные общеобразовательные) программы учебных предметов, курсов, дисциплины (модулей, блока, уровня, др) являются компонентами основной образовательной (дополнительной общеобразовательной) программы, которая в соответствии с частью 5 статьи 12 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ самостоятельно разрабатывается и утверждается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

4.25.1. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных (дополнительных общеобразовательных) программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей, блока, уровня, др), т. е. предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей, блока, уровня, др) организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (Пункт 5 части 3 статьи 47 Закона №273). Дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие) программы педагоги дополнительного образования (тренеры ДЮСШ) разрабатывают самостоятельно.

4.25.2. Рабочие (дополнительные общеобразовательные) программы учебных предметов, направленностей, курсов должны содержать:

- 1) планируемые результаты освоения учебного предмета, курса;
- 2) содержание учебного предмета, курса;
- 3) тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы.

4.25.3. Работодатель:

-предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности, например, в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на

работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

-обеспечивает свободный доступ учителей к утвержденным рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей блока, уровня, др);

-не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей блока, уровня, др) право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС.

4.25.4. Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) не имеют обязательной типовой структуры.

4.25.5. Педагоги дополнительного образования (тренеры-преподаватели) самостоятельно разрабатывают дополнительную общеобразовательную (общеразвивающую), адаптированную (общеразвивающую) программы, согласно Приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018 г. № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» и Методическим рекомендациям. Дополнительная общеобразовательная (общеразвивающая), адаптированная (общеразвивающая) программы проходят экспертизу и утверждаются на педагогическом совете ежегодно.

4.26. Руководители образовательных организаций не допускают:

1) практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;

2) практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик электронного журнала и дневников обучающихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ), а осуществление иной связи учителя с родителями (лицами, их заменяющими) не требует обязательного использования учителем ИКТ;

4.26.1. Руководители образовательных организаций обеспечивают установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости (например, при обучении по образовательным программам начального общего образования – в течение 3 календарных дней, а по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – в течение 7 календарных дней, но не позднее даты проведения промежуточной аттестации обучающихся).

4.27. Дежурство и выполнение правил по охране труда.

4.27.1. В должностные обязанности учителей (педагогов, тренеров) входит обеспечение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса. Кроме того, в должностные обязанности учителей (педагогов, тренеров) входит выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности, для чего педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (пункт 10 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ). При выполнении указанных должностных обязанностей составление учителями (педагогами, тренерами) какой-либо отчетности о кратковременных дежурствах в организации и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется.

4.28. Выполнение учителями (педагогами, учителями) с их письменного согласия дополнительных обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, за дополнительную оплату.

4.28.1. Классное руководство.

Работодатели руководствуются при определении функций классных руководителей в трудовых договорах с учителями Методическими рекомендациями 2006 г., не допуская расширения видов отчетной документации, связанных с осуществлением соответствующих функций, по сравнению с рекомендованным перечнем:

- классный журнал (при ведении электронного журнала – без его дублирования в бумажной форме и без возложения на учителей обязанностей по распечатке страниц с итоговыми оценками успеваемости для личных дел обучающихся, относящейся к функционалу администрации организации);

- план работы классного руководителя;

- не допускают включения в обязанности учителей, выполняющих функции классных руководителей, составления отчетной документации и представления информации, входящей в должностные обязанности других педагогических работников.

4.28. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, **обязательное присутствие в организации не требуется.**

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

К работникам, ведущим преподавательскую работу, не применяется продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов (не более 36 часов) в неделю.

V Гарантии содействия занятости, переобучения, повышения квалификации работников.

5. Администрация района, МОУО, Профсоюз договорились:

5.1. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждений (организаций) образования – проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

5.2. Обеспечивать сохранение оптимальной для реализации образовательного процесса сети образовательных учреждений (организаций) в течение учебного года. Принятие решения о реорганизации или ликвидации муниципальной общобразовательной организации, расположенной в сельском поселении, не допускается без учета мнения жителей данного сельского поселения (Статья 22.ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Создание, реорганизация, ликвидация образовательных организаций).

5.3. Считать массовым для учреждений (организаций) образования увольнение 8% и выше от числа работающих в образовательном учреждении в течение 90 календарных дней.

5.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждений (организаций) образования, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца РК Профсоюза, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.

- 5.5. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников и переобучение высвобождаемых работников образовательных учреждений (организаций) проводить, в том числе, за счет средств районного бюджета;
- 5.6. Признавать за РК Профсоюза право вносить в органы управления образования предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- 5.7. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штатов, в случае появления новых рабочих мест.
- 5.8. Для обеспечения доступности повышения квалификации работников (прохождение курсов, аттестации на квалификационные категории) Администрация района предусматривает средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании муниципального бюджета и командировочные расходы на эти цели.
- 5.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программ бакалавриата, программам специалиста 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.

Стороны договорились, что:

- 5.10. Администрация района, Муниципальный орган управления образованием, Профсоюз обязуются осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательных учреждений (организаций), входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных учреждений (организаций), находящихся на муниципальном бюджете.
- 5.11. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования необходимо определить меры по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.
- 5.12. Будут содействовать работе Молодежного совета РК Профсоюза с целью привлечения внимания к проблемам молодых специалистов, обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.
- 5.13. Будут содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными учреждениями (организациями), как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.
- 5.14. Администрация района, МОУО, работодатели обязуются:
- предусмотреть условия по сохранению количества рабочих мест;
 - проводить с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении (организации), источников их финансирования;

- не допускать увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом РК Профсоюза и Половинский Центр занятости населения не менее чем за 2 месяца;
- определить порядок проведения мероприятий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- создать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- не допускать увольнение работников, в связи с сокращением численности или штата учреждения (организации), впервые поступивших на работу до полученной специальности в течение трех лет;
- создавать условия по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

VI Охрана труда и здоровья.

6. Стороны КД рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений (организаций), входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Работодатели обязаны обеспечить безопасные условия и охрану труда работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.1. Администрация района, МОУО, работодатели совместно с Профсоюзом:

6.1.1. Обеспечивают право работников учреждений (организаций), входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права:

- 6.1.2. Работают в рамках муниципального Соглашения по охране труда (Приложение 2)
- 6.1.3. Способствуют реализации права образовательных учреждений (организаций) по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.
- 6.1.4. Содействуют выполнению представлений и требований контрольно-надзорных органов, технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных инспекторов по охране труда профкома МОУО, выданных работодателям по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

6.2. Администрация района:

6.2.1. Выделяет средства из муниципального бюджета в сумме _____ тысяч рублей ежегодно, на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в рамках действующего коллективного договора.

6.2.2. Выделяет из районного бюджета средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, оплату экспертиз по специальной оценке условий труда, медицинских осмотров, в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. № 33 на приобретение СИЗ, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения (организации).

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предварительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.3. При проведении обязательной вакцинации, диспансеризации, санитарного минимума и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации, диспансеризации, санитарного минимума и медицинских осмотров производится за счет средств муниципального бюджета.

В период школьных каникул работникам образования, привлекаемым для работы в лагерях по присмотру и уходу, оздоровительных лагерях, гарантировать бесплатное прохождение медицинского осмотра.

6.2.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Статья 185.1, ТК РФ (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ)

6.2.5. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания (по договорности).

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В образовательных учреждениях (организациях) в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации рекомендовать создавать службы охраны труда, в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек, вводить должность специалиста по охране труда.

6.3.2. В комиссии по приемке образовательных учреждений (организаций), входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, к новому учебному году, приемке построенных или реконструированных организаций включать представителя районного комитета Профсоюза.

6.3.3. Считать одним из критериев эффективности работы руководителя учреждения (организации) своевременность прохождения периодических медицинских осмотров, обязательной вакцинации, диспансеризации, обучение по охране труда работниками учреждения (организации).

6.3.4. Обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками и обучающимися.

6.3.5. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, конкурсов.

6.3.6. Участвовать в муниципальных конкурсах по охране труда и учебно-воспитательного процесса среди образовательных учреждений (организаций).

6.3.7. Участвовать в региональных конкурсах по охране труда.

6.3.8. Проводить работу по оздоровлению работников образовательных учреждений (организаций), входящих в единую профсоюзную организацию МОУО и их детей. Выделять средства на проведение оздоровительных и спортивных мероприятий для работников образования, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО.

6.4. Администрация района, МОУО, работодатели:

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

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и норма выдачи определяются в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 5, 6).

6.4.2. Предоставляют работникам образовательных учреждений (организаций), отделов МОУО, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО транспорт для прохождения периодических медицинских осмотров в г. Кургане.

6.5. МОУО, работодатели:

6.5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства, установленными нормативами осуществляет организационно-методическое сопровождение деятельности образовательных учреждений (организаций), входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, в вопросах охраны труда.

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

6.5.3. Проводят со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждений (организаций), обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся (воспитанников), безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.5.4. Осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися.

Обобщают государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) для последующего ежегодного рассмотрения их на совещании руководителей, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.5.5. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем 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.

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

6.5.7. Информировать Профсоюз (по мере необходимости):

1) о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах;

2) о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;

3) о выделении средств учреждениям (организациям) на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, на проведение медосмотров и специальной оценки условий труда.

6.5.8. Проводят обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных учреждений (организаций).

6.5.9. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профкома профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

6.5.10. Предусматривают предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда профкомов для выполнения возложенных на них обязанностей и ежемесячные надбавки к заработной плате в размере не менее 10%.

6.6. Профсоюз:

6.6.1. Содействует созданию общественной комиссии по охране труда, выборам уполномоченного лица по охране труда ПНО.

Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» через уполномоченных по охране труда. Проводит проверки состояния условий труда не менее 2 раз в год.

6.6.2. Координирует деятельность, через РК Профсоюза обучает уполномоченных по охране труда в Учебном центре профсоюзов (г. Курган).

6.6.3. Обеспечивает образовательные учреждения (организации) нормативной правовой документацией по охране труда, оказывает им методическую помощь.

6.6.4. Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

Участствует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.6.5. Организует участие в региональном и общероссийском смотре-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

6.6.6. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

6.6.7. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.6.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая внештатных уполномоченных по охране труда в работе комиссий по проверкам: готовности учреждения (организации) к началу учебного года;

- готовности учреждения (организации), осуществляющей оздоровление или отдых перед началом летней оздоровительной компании.

6.6.9. Способствует организации и проведению оздоровительных и спортивных мероприятий для работников образования и их детей, сдача норм ГТО, развитие туризма.

VII Оплата труда

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

7.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений (организаций) образования устанавливаются коллективным договором в соответствии с:

1. Постановлением Администрации Половинского района от 30 июля 2012 г. № 502 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных учреждений Половинского района»;
2. Постановлением Администрации Половинского района от 27 июня 2013 г. № 443 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Половинского района»;
3. Постановлением Администрации Половинского района от 27 июня 2013 г. № 444 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Половинского района»;
4. Постановлением Администрации Половинского района от 27 июня 2013 г. № 445 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Половинского района»;
5. Постановлением 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».
6. Постановлением Администрации Половинского района от 04 октября 2018 года № 620 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Половинского района»
7. Постановлением Администрации Половинского района от 25 января 2019 года № 45 «О внесении изменений в постановление Администрации Половинского района от 04 октября 2018 года № 620 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Половинского района»

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

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

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

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, муниципальным трехсторонним Соглашением, трудовым договором, **не позднее 20 и 5 числа каждого месяца (ст.136 Трудового Кодекса).**

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

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен муниципальным Соглашением.

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

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

Фонд оплаты труда в учреждениях (организациях) определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений (организаций).

Фонд оплаты труда в муниципальных и государственных 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.

Руководитель муниципального казенного учреждения (организации) формирует платное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Фонд оплаты труда работников учреждения (организации) состоит из:

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения (организации) на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. Решение комиссии оформляется протоколом.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда является приложением к коллективному договору, где должны быть предусмотрены меры социальной поддержки в форме единовременной выплаты молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения (организации) педагогического профессионального образования и впервые приступившие к работе по полученной специальности.

Порядок выплаты данного пособия, условия его взыскания при невыполнении установленных условий и обязательств, определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.1.12. Заработная плата руководителей устанавливается учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в учреждении (организации) системой оплаты труда.

Стимулирование руководителей осуществляется на основании Положения, утверждаемого Учредителем. Средняя заработная плата руководителя не может превышать установленный Учредителем коэффициент кратности к средней заработной плате работников учреждения (организации).

7.1.13. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 % ниже заработной платы руководителя.

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

7.1.15. Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательна для всех образовательных учреждений (организаций). Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате невыполнения федерального компонента, изымается учредителем. В случае образования экономии фонда оплаты труда по другим причинам, работодатель по согласованию с учредителем вправе направить средства на увеличение заработной платы.

7.1.16. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются законодательством Российской Федерации, муниципальным Соглашением, Коллективным договором и Положением об оплате труда работников и не могут быть меньше установленных.

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

Отнести к работникам, выполняющим работу во вредных условиях труда:

- электрогазосварщик;
- кочегар;
- слесарь-сантехник.

Доплата за стаж работы в отрасли библиотекаря ОУ производится в соответствии с

Законом

Курганской области от 26.12.1997г. № 93.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не менее чем на 35% часовой тарифной ставки, должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

7.1.18. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

7.1.19. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится дополнительная оплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Учитывая особенности труда педагогических работников, для которых положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 16011 установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), размер дополнительной оплаты за исполнение с письменного согласия обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, следует определять исходя из размера ставки заработной платы замещающего работника с учетом фактического объема дополнительной педагогической, учебной (преподавательской) работы (ст. 151 ТК РФ).

В отдельных случаях замещение временно отсутствующих педагогических работников может осуществляться с учетом положений статьи 99 ТК РФ.

7.1.20. В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий муниципального Соглашения или коллективного договора в образовательных учреждениях (организации) оплата забастовочных дней осуществляется в соответствии с муниципальным Соглашением и коллективным договором.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней и приостановки работниками работы после письменного извещения работодателя, выплачивать работникам среднюю заработную плату, как за время вынужденного простоя не по вине работника (ст. 157 ТК РФ).

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

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Обеспечить предоставление льгот по оплате коммунальных услуг работникам образования, проживающих в сельской местности в соответствии с Законодательством.

7.2.2. При присвоении званий «Педагог-наставник», «Педагог-исследователь» Департамента образования и науки Курганской области на основании «Положения о звании «Педагог-наставник» Департамента образования и науки Курганской области и Курганской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ,

Положения «Педагог-исследователь» Департамента образования и науки Курганской области и Курганской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Р.Ф., Приложение № 7) рекомендовать комиссиям образовательных учреждений (организаций) внести дополнение в Коллективные договора (раздел «Оплата труда») следующие пункты:

1. Педагог -член профсоюза, получивший звание «Педагог –наставник», «Педагог-исследователь» получает удостоверение вместе со Знаком отличия.

2. «Педагогу, получившему звание «Педагог –наставник», «Педагог-исследователь» Департамента образования и науки Курганской области рекомендовать установить выплаты из стимулирующего фонда 10 % от ставки (оклада).

7.3. Работодатель обязан:

7.3.1. Производить своевременно и в полном объеме отчисления во внебюджетные фонды (пенсионный, социальное страхование)

7.3.2. Представлять индивидуальные сведения о стаже работы, заработной платы каждому работнику.

VIII Социальные гарантии, льготы и компенсации для членов профсоюза

8. Стороны считают, что:

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

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

8.2. Педагогическим работникам при введении новых дисциплин, связанных с изменением государственных образовательных стандартов производится в течение года доплаты из фонда материального стимулирования в размере до 20% от оклада (должностного оклада), тарифной ставки в соответствии с коллективным договором в пределах фонда материального стимулирования.

8.3. Администрация района, МОУО, работодатели:

8.3.1. Оказывают содействие в обучении детей педагогов при целевом направлении их на бюджетные места в учреждения (организация) высшего и среднего профессионального образования по педагогическим специальностям в соответствии с закрепленными нормативными документами Департамента образования и науки Курганской области.

8.3.2. Определяют перечень недостающих педагогических специальностей в районе, учреждения (организации). 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.

8.4. МОУО совместно с Профсоюзом обязуются:

8.4.1. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

- 8.4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемыми ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.
- 8.5. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.
- 8.6. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией (далее - аттестационная комиссия организации).
- 8.6.1. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Работодатель в состав комиссии не включается.
- 8.6.2. **В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.**
- 8.6.3. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.
- 8.6.4. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.
- 8.6.5. 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.
- 8.6.6. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).
- 8.6.7. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.
- 8.6.8. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

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

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

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

8.6.10. 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).

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

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

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

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

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

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

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

8.6.17. 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.

8.6.18. 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.

8.6.19. 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 нижесоплачиваемую должность). (ст. 74 ТК).

8.6.20. 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).

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

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

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

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

8.7.1. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении Курганской области, педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом (далее - аттестационная комиссия).

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

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

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

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

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

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

8.8.8. 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.

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

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

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

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

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

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

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

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

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

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

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

8.7.16. Педагогический работник, которому при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращается по желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

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

- 8.7.18. 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 курсов повышения квалификации.
- 8.7.19. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.
- 8.7.20. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее, чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.
- 8.7.21. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.
- 8.7.22. Результаты участия обучающихся и воспитанников во Всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся. Отсутствие возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.
- 8.8. При аттестации педагогических работников на ту же квалификационную категорию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же тем, которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее трёх лет, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ, стабильности (первая категория) и динамике (высшая категория) их достижений.
- 8.9. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период: награждены государственными наградами, получившими почетные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности, стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне, стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, а также тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира, победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации.
- 8.10. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения фестиваля.

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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения (организации), преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);
- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

| № п/п | Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2 |
|-------|--|--|
| | 2 | 3 |
| 1. | Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности), методист, старший методист |
| 2. | Учитель общеобразовательного учреждения (организации) | Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства |
| 3. | Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства |
| 4. | Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования | Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологий |
| 5. | Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности |

| | | |
|-----|---|--|
| 6. | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| 7. | Учитель технологии (трудового обучения) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| 8. | Мастер производственного обучения | Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| 9. | Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель. |
| 10. | Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования |
| 11. | Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования |
| 12. | Старший воспитатель | Воспитатель, педагог дополнительного образования |
| 13. | Воспитатель | Старший воспитатель, педагог дополнительного образования |
| 14. | Педагог дополнительного образования | Старший педагог дополнительного образования, педагог - организатор |
| 15. | Старший педагог дополнительного образования | Педагог дополнительного образования, педагог - организатор |
| 16. | Педагог-организатор | Педагог дополнительного образования |
| 17. | Педагог - психолог | Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор |
| 18. | Социальный педагог | Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор |
| 19. | Методист | Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог - организатор |
| 20. | Старший методист | Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, |

| | | |
|-----|---|--|
| | | педагог - организатор |
| 21. | Инструктор - методист | Старший инструктор - методист, педагог дополнительного образования |
| 22. | Старший инструктор - методист | Инструктор – методист, педагог дополнительного образования |
| 23. | Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» |
| 24. | Тренер-преподаватель (включая старшего) | Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» |
| 25. | Инструктор по физической культуре | Педагог дополнительного образования |

8.12. 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.

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

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

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

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

8.17. Администрация района, МОУ, работодатели:

8.17.1. Своевременно и в полном объеме в соответствии с действующим законодательством осуществляют выделение средств на предоставление коммунальных льгот педагогическим работникам за текущий период и для погашения долгов.

3.18. Стороны исходят из того, что работодатели:

3.18.1. Освобождают педагогических работников образовательных учреждений (организаций), участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ, ОГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения указанных обязанностей. За счет бюджетных ассигнований бюджета выделяемых на проведение ЕГЭ (ОГЭ) педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ(ОГЭ), выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

3.19 Администрация района, МОУО обязуются, что:

3.19.1. Работники МКУДО «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», работники отделов МОУО, работники отдела опеки и попечительства – участники коллективного договора, имеют право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы по личному заявлению, в связи:

- с сопровождением детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- с проводами детей в армию - до 2 календарных дней;
- со свадьбой самого работника - 2 календарных дня;
- свадьбой детей - 2 календарных дня;
- смертью близких родственников (родителей, детей, сунругов) до 2 календарных дней;
- рождением ребенка - 1 календарный день;
- переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- Председателю единой профсоюзной организации МОУО - до 2 календарных дней

3.19.2. Работникам МКУДО «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», работникам отделов МОУО, работникам отдела опеки и попечительства – участникам коллективного договора предоставлять по личному заявлению 3 календарных дня оплачиваемого дополнительного отпуска в течение года без предъявления медицинских документов. Эти дни работник должен использовать в течение календарного года.

3.19.3. Работникам образования – участникам коллективного договора, имеющим основной отпуск 28 календарных дней (водители, сантехники, кочегары, электрики, работники хозяйственно – эксплуатационной группы, уборщицы помещений образовательных учреждений (организаций), уборщицы помещений ДДТ, ДЮСШ, вечерней (сменной) общеобразовательной школы, МОУО, учебно-вспомогательный персонал и работники кухни образовательных учреждений (организаций), специалисты отделов МОУО, специалисты отдела опеки и попечительства, централизованной бухгалтерии), дополнительный 3-х дневный оплачиваемый отпуск в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

3.19.4. Порядок выплат доплат и надбавок устанавливается Администрацией МОУО совместно с профсоюзным комитетом МОУО на основании Положения «О порядке назначения ежемесячных надбавок к должностному окладу за выслугу лет для специалистов МОУО, работников централизованной бухгалтерии МОУО, работников рабочих специальностей МОУО» (в рамках доведенных лимитов финансирования).

3.19.5. За счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств оказывать материальную помощь в размере, определенном Коллективным договором работникам образования:

- достигшим 50 - летнего возраста – 1000 рублей;
- достигшим пенсионного возраста – денежное пособие в размере 5000 руб., с учетом мнения профкома и наличия Приказа руководителя образовательного учреждения (организации).

8.19.6. По мере возможности выплачивать материальную помощь работникам образования в случаях:

- стихийных бедствий (кражи, пожар, наводнение и т.п.);
- тяжелая болезнь (операция, длительное лечение).

Основание: Повышенные обязательства Администрации Половинского района в «Коллективном договоре между Администрацией Половинского района, Администрацией МОУО и работниками МКУДО «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», работников отделов МОУО, отдела опеки и попечительства, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО на 2019 – 2022 г.г.»

8.20. Профсоюз обязуется:

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

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

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

8.24. 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, 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.

IX В области молодежной политики и социальные гарантии молодых специалистов

9. Стороны совместно считают:

9.1. Приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных учреждениях (организациях):

- проведение работы с молодыми специалистами в целях закрепления их в образовательных учреждениях (организациях);
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;
- развитие наставничества. Закрепление наставника за молодым специалистом в первый год его работы в образовательном учреждении (организации), установлению наставнику доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором;
- осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации в том числе, для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- обеспечение мер по поддержке молодых граждан в области охраны их труда и здоровья, в профилактике опасных заболеваний и формировании здорового образа жизни;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

Молодым специалистом считается лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившие на работу в образовательное учреждение (организацию) по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательной организации на педагогическую должность и имеющее педагогический стаж не более трех лет.

9.2. Ежемесячная выплата педагогическому работнику, имеющего право на получение подъемного пособия в соответствии со статьей 24 Закона Курганской области «О правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области» по правоотношениям, возникшим с 01 сентября 2018 года в первый, второй, третий год работы в размере 3000 рублей независимо от отработанного времени, за исключением нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы.

9.3. Предоставлять молодым работникам различные гарантии и льгот (меры по созданию комфортных психологических условий для профессиональной адаптации их в учреждении (организации), развитие наставничества, возможность повышения квалификации, материальную помощь и др).

9.4. Стороны рекомендуют работодателям при внесении представления в аттестационную комиссию образовательного учреждения (организации) ходатайствовать о принятии решения о соответствии занимаемой должности молодого специалиста на основании сертификации на соответствие профессиональному стандарту.

9.5. Стороны совместно обязуются:

9.5.1. Реализовывать муниципальные целевые программы, направленные на решение вопросов молодежной политики.

9.5.2. Выносить на рассмотрение районной Думы, 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.

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

9.5.3. Обобщать и распространять положительный опыт работы с молодежью в образовательных учреждениях Половинского района.

9.5.4. Содействовать проведению дней социального партнерства в трудовых коллективах образовательных учреждений (организаций) района.

9.5.5. Проводить районные соревнования среди молодежи (молодых семей) по массовым видам спорта. Создавать условия для развития молодежного туризма.

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

9.5.7. Содействовать проведению тематических молодежных мероприятий (КВН, Молодая семья, Учителевская династия, Фестиваль работающей молодежи), выделять денежные средства на их проведение.

9.6. Администрация района, МОУО обязуются:

9.6.1. Предоставлять выпускникам ВУЗов и ОУ СПО на основании документа об образовании и о квалификации и приступающим впервые к работе в образовательных учреждениях (организациях) района, из средств муниципального бюджета подъемное пособие на обзаведение хозяйством в сельской местности, в размере 50- ти тысяч рублей, в соответствии с заключенным территориальным отраслевым соглашением и настоящим КД, и на основании Положения «О порядке получения подъемного пособия на обзаведение хозяйством в сельской местности для молодых специалистов»

9.6.2. 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.

9.6.3. Выделять средства на проведение различных спортивных и творческих мероприятий среди молодежи системы образования, на поощрение победителей и организаторов.

9.7. Профсоюз обязуется:

9.7.1. Участвовать в разработке и реализации муниципальных программ по поддержке молодежи, занятости и профессионального обучения.

9.7.2. Добиваться включения специальных разделов по вопросам защиты социально-трудовых прав молодежи в коллективные договоры учреждений (организаций) сферы образования.

9.7.3. Участвовать в организации конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов сферы образования.

9.7.4. Содействовать работе Молодежного совета. Организовывать и проводить мероприятия по развитию лидерских качеств и навыков работы в команде.

9.7.5. Вовлекать молодежь в ряды членов профсоюзов. Содействовать созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи. Организовывать торжественное вручение профсоюзных билетов.

9.7.6. Присуждать премии для поощрения членов профсоюзов из числа молодежи, добившихся высоких показателей в труде и принимающих активное участие в работе профсоюза сферы образования.

9.7.7. Оказывать помощь (финансовую в т.ч.) в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи (молодых семей), а также в организации их досуга и отдыха.

9.7.8. Публиковать материалы о молодежных инициативах в газетах «В единстве сила», «Профсоюзы Зауралья», «Вестник района», информационном уголке в МОУО, способствовать внедрению и совершенствованию новейших информационных технологий.

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

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

10. Муниципальный орган управления образованием:

10.1. Уведомляет в письменной форме районный комитет Профсоюза о проектах приказов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников отрасли.

10.2. Устанавливает порядок подготовки, прохождения, издания локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников для учета мнения и позиции Профсоюза по ним.

10.3. Создает условия для участия представителей профсоюзных органов в работе собраний работников образования, по вопросам экономического и социального развития, выполнения Коллективного договора.

10.4. Предоставляет ППО нормативные акты и материалы (по запросу), затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

10.5. Доводит до руководителей каждого образовательного учреждения (организации) текст Коллективного договора.

10.6. Предоставляет Профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам.

10.7. Гарантирует участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии и других.

10.8. Гарантирует сохранение системы безналичного и бесплатного для Профсоюза перечисления членских профсоюзных взносов в учреждениях (организациях) образования.

10.9. Рассматривает представления профорганов и привлекает в случае необходимости, либо содействует привлечению к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременном перечислении членских профсоюзных взносов в учреждениях (организациях) образования.

10.10. Содействует созданию в отрасли объединения работодателей (Совет руководителей ОО).

10.11. Гарантирует сохранение средней заработной платы по месту работы работникам подведомственных МОУО учреждений (организаций), избранным от профсоюзной организации на профсоюзные конференции, пленумы, совещания, а также направляемым на краткосрочную (до 3 дней в году) профсоюзную учебу.

10.12. Гарантирует сохранение среднего заработка и освобождение от работы лиц, участвующих в переговорах по заключению Коллективного договора в качестве представителей сторон (до 3 дней).

10.13. Гарантирует включение в программы курсов повышения квалификации и переподготовки кадров обучение работников образования по вопросам трудового законодательства (в том числе с привлечением работников обкома Профсоюза).

10.14. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

10.15. Работодатели:

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

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

10.15.3. Принимают решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Коллективным договором.

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

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

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

Если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном коллективным договором (ст.30, 377 ТК РФ).

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

10.15.7. Производят за счет средств фонда материального стимулирования учреждения (организации) ежемесячные выплаты председателю профкома в размере _____, установленном коллективным договором.

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

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

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

10.15.10. Предоставляют профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения (организации).

10.15.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения (организации) по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.15.12. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривают следующие вопросы: расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 160 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

10.15.13. Принимают меры для решения трудовых споров во внесудебном порядке.

10.15.14. Рассматривают представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушениях прав и гарантий работников в установленный законом срок муниципальными органами управления образования, руководителями образовательных учреждений (организаций) и принимают меры по устранению нарушений в установленном порядке.

10.16. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.16.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО.

10.16.2. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

10.16.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений (организаций), входящих в единую профсоюзную организацию.

10.16.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников образования, входящих в единую профсоюзную организацию.

10.16.6. Содействовать оздоровлению работников образования, входящих в единую профсоюзную организацию, в санаториях и учреждениях отдыха.

10.16.7. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальным Соглашением и настоящим КД.

10.16.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению экономического положения учреждений (организации) образования и их работников.

10.16.9. Анализировать социально-экономическое положение работников, входящих в единую профсоюзную организацию, отрасли взаимодействовать с Депутатами районной Думы в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

10.17. Профсоюз:

10.17.1. Доводит до сведения МОУО, членов профсоюза постановления Президиума обкома профсоюза, РК профсоюза по вопросам трудовых и социально-экономических отношений, документы, направленные в администрацию области, Половинского района и в другие инстанции.

10.17.2. Участвует в работе Совета председателей профкомов (СПП).

10.17.3. Создает условия для участия представителей Администрации МОУО в работе конференций, совещаний профсоюзного актива.

10.17.4. Доводит до сведения каждого члена профсоюзной организации текст КД.

10.17.5. Периодически освещает в средствах массовой информации, по электронной почте работу о действиях профсоюза по решению трудовых, социально-экономических вопросов, а также знакомит через них членов профсоюза с нормативными актами.

XI. Контроль по выполнению Коллективного договора

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Муниципальный орган управления образованием направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области (ст.50 ТК РФ).

11.2. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами и их представителями.

11.3. Для осуществления контроля стороны предоставляют всю необходимую для этого информацию.

11.4. Профком рассматривает на своих заседаниях итоги выполнения КД не реже 2-х раз в год.

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

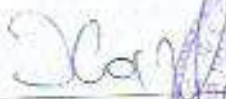
11.7. «Коллективный договор между Администрацией Половинского района, Администрацией МОУО и работниками МКУО «Половинский Дом детского творчества».

МКУДО «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», работников отделов МОУО, сектора опеки и попечительства, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО на 2015 – 2019 г.»

считать утратившим силу.

11.8. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

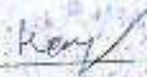
Глава Половинского района



А.Н. Хачатурян



Руководитель Муниципального органа
управления образованием



С.В. Наумов



Председатель единой профсоюзной
организации МОУО



«27» февраля 2019 года.

к «Коллективному договору между Администрацией Половинского района, Администрацией МОУО и работниками МКУДО «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», работников отделов МОУО, отдела опеки и попечительства, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО на 2019 – 2022 г.»

Список муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Муниципальному органу управления образованием Администрации Половинского района и отделов МОУО, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, на которые распространяется Коллективный договор:

1. МКУДО «Половинский Дом детского творчества»;
2. МКУДО «Половинская детско - юношеская спортивная школа»;
3. МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»;
4. МОУ «Зеленый Борок»;
5. Отделы МОУО;
6. Отдел опеки и попечительства;
7. Хозяйственно – эксплуатационная группа;
8. Централизованная бухгалтерия МОУО