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

Коллективный договор

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

на 2015-2018 годы

с. Половинное

2015г.

коллективный договор	прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Регистрационный №	от « » июля 2015г.
Руководитель органа по	о труду

1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Администрацией МОУО и работниками МОУДОД «Половинский Дом детского творчества», МОУДОД «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», работников отделов МОУО, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО, на основе взаимных интересов сторон.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее -ТКРФ), принятом Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 №97- ФЗ, от 25.07.2002 №116-Ф3, от 30.06.2003 №86-Ф3, от 27.04.2004 №32-Ф3, от 22.08.2004 №116-Ф3, от 30.06.2003 №86- ФЗ, 09.05..2005 №45- ФЗ, от 30.06..2006 №90- ФЗ, с изменениями внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 №213-O), «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Приказе Министерства образования и науки РФ от 29 августа 2013 г. № 1008"Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам" (Зарегистрирован в Минюсте РФ 27 ноября 2013 г. Регистрационный № 30468), Постановлении Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановлении Правительства Курганской области от 9 июня 2015 года № 180, Генеральном соглашении между общероссийским объединением работодателей и Правительством РФ, Отраслевом соглашении по учреждениям системы образования Российской Федерации, региональным и районным Соглашениями Профсоюзов и работодателей на 2014 – 2017 годы, Уставах образовательных организаций.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ и Курганской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ ДОД «Половинский Дом детского творчества», МОУДОД «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», работников отделов МОУО, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

- 1.1 При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию.
- 1.2 Коллективный договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- 1.3 Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дна подписания его сторонами. В течение срока действия коллективного договора сторонь вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости.
 - Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и в течение трех дней доводятся до сведения работников организации.
- 1.4 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах. Стороны обязуются признавать и уважать права друг друга.
- 1.5 Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 1.6 Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, **членов профсоюза**, независимо от стажа работы и режиме занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.) на работодателя в лице руководителя МОУО.
- 1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации, при реорганизации в течение всего срока реорганизации, при смене формы собственности в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
 - При смене формы собственности организации любая из заинтересованных сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).
- 1.8 Стороны несут ответственность за невыполнение принятых обязательств в установленном законодательством порядке.
- 1.9 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2).Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - 3). График отпусков;
 - 4). Раздел по охране труда
 - 5). Другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
 - б). Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 7). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 8). Положение о дополнительном оплачиваемом отпуске за выслугу лет в МОУО.
- 1.10 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:
 - учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно

В

В.

10

о а я

0

ŀИ

) В затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем кандидатур для награждения наградами разного уровня;
- обсуждение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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 Комплексного проекта модернизации образования Половинского района.
- 2.1.2. Участвовать в районной трехсторонней комиссии по регулированию социальнотрудовых отношений.
- 2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке, проведении и финансировании конкурсов профессионального мастерства.
- 2.1.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим КД. Принятые изменения и дополнения оформляются отдельно, регистрируются в органе по труду, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателей, профсоюзной организации и трудовых коллективов.
- 2.1.5. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с КД, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению КД, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- 2.2.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечения постоянного (не реже двух раз в год) контроля по ходу выполнения КД.
- 2.2.2. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются согласительной комиссией.
- 2.2.3. Участие представителей сторон КД в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного КД и его выполнения, 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).

- 2.2.4. 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.
- 2.2.5. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждениях (организациях) в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию или с учетом мнения с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателя и выборный профсоюзный орган учреждения (организации) оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.
- 2.2.6. Отношения между образовательным учреждением (организацией) и обучающимися определяются законодательством Российской Федерации, уставом образовательного учреждения (организации), правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами.
- 2.2.7. Контроль по выполнению КД осуществляется сторонами КД и их представителями.
- 2.2.8. Отчеты о выполнении настоящего КД рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном собрании Администрации района, МОУО и объединенной организации Профсоюза МОУО и доводятся до сведения членов профсоюза объединенной организации Профсоюза Муниципального органа управления образованием Администрации Половинского района.
- 2.2.9. Администрация МОУО профсоюзная организация доводят текст настоящего КД до членов профсоюза для применения и содействуют его реализации.
- 2.2.10. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего коллективного договора целесообразно регулярно освещать в информационном уголке.

Администрация района, Муниципальный орган управления образованием :

- 2.3.1. Обеспечивает своевременное финансирование учреждений в соответствии с утвержденным муниципальным заданием в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению.
- 2.3.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке 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 (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности органа управления образованием и другую необходимую информацию.

Эв	
ных	
ков,	
,	
OTCTTT	
ских	
вом,	
ным	
рган	
ной	
liion	
иися	
ЮГО	
ыми	
Try	
ИХ	
[
й из	
ной	
юза	
_	
кин	
ı	
КД	
. ,	
пиа	
ния	
В	
I C	
ий,	
вке	
ľ	
юй	
МИ	
и,	
ги,	
ъа	
ия	
ΓВ,	
ия гв, см ых на ри ве	
4M	
яX	
на	
ри	
50	
ве	
10	

ений

2.3.6.	Предоставляет	возможность	представителям	Профсоюза	принимать	участие	I
работе	совещаний, меж	ведомственны	х комиссиях и дру	угих меропри	ятиях.		
	Профсоюз:						

- 2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений (организаций).
- 2.4.2. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений (организаций) помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных 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 работников.
- 2.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем (МОУО) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.4.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений (организаций).

Ш. Трудовые отношения.

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

3.1. В соответствии с разделом IV Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (далее - Программа), эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности,

Ю

и и установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования

- 3.3. При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2006, N 27, ст. 2878) (далее Трудовой кодекс Российской Федерации).
- .3.4. С работником учреждения (организации), состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также дополнительное соглашение к трудовому договору).
- 3.5. В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

3.6. В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Дополнительное соглашение к трудовому договору составляется в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения (организации), второй - хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником учреждения (организации) экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у работодателя.

- 3.7. В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения (организации), предусмотренной примерной формой трудового договора, необходимо указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.
- 3.8. В дополнительное соглашение к трудовому договору включаются условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения (организации), расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику учреждения работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или

жение быть

специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

, CT.

в случае, когда был заключен срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

ации

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника учреждения (организации), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом необходимо конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника учреждения (организации) он отличается от общих правил, действующих в учреждении);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения (организации) принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Также в дополнительное соглашение к трудовому договору включаются следующие условия:

продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения (организации). При предоставлении работнику учреждения (организации) ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления;

меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений, исчисления заработной платы учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности).

3.9. Должностные обязанности работника учреждения (организации) отражаются непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику

учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- 3.10. Если трудовые обязанности работников учреждения (организации)полностью или частично совпадают с должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, то при оформлении трудовых отношений необходимо применять наименования должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренные соответствующими квалификационными характеристиками ЕКС, тарифно-квалификационными характеристиками ЕТКС и профессиональными стандартами.
- 3.11. В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений (организаций) рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- -вредность работы с компьютером;
- -руководство методическим объединением.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории; надбавка за наличие Почетного звания, отраслевого Знака отличия и др. (10% к окладу(ставке)).

премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц; премия по итогам работы за квартал; премия по итогам работы за год;

д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент;

ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

язанной чением ика без объем доплата за выполнение работ различной квалификации; доплата за работу в ночное время;

ю или

ении к

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений (организаций) могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

иками чих тов, то

- 3.12. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат, предусмотренных пунктом 3.11 КД необходимо конкретизировать применительно к данному работнику учреждения (организации).
- 3.13. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки необходимо излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), необходимо указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, указываются в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

- 3.14. Если работнику учреждения (организации) поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору работодатель указывает размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.
- 3.15. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами, в частности:

или)

работ

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников учреждения; об обязанности работника учреждения (организации) отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника учреждения (организации);

об улучшении социально-бытовых условий работника учреждения (организации) и членов его семьи;

_

об уточнении применительно к условиям работы данного работника учреждения прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения (организации) с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

3.16. В соответствии с частью первой статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника), данные особенности режима рабочего времени рекомендуется указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.17.В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация производства, приведение штатного расписания в соответствие с Квалификационным справочником, другие причины) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 ТКРФ)

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.

3.18. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

E DE DOME DOME EATF PARES DOMES DOMES DOMES

Ŧ

#

прав и гвом и

3.19. Прекращение трудового договора с работником производится только в соответствии с действующим законодательством.

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

ут јения доплат

3.21. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения (организации), правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными актами учреждения (организации), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

в том

3.22. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных соответствующим Типовым положением.

рторые

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

дими В, иного

3.24. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

њго ън, ти

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

ы, ти ка),

ЕПЛЕТСЯ МЕСТОМ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ, УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ НА НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД, КАК ПРАВИЛО, СЛЕДНЯЕТСЯ МЕСТОМ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ, УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ НА НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД, КАК ПРАВИЛО, СЛЕДНЯЕТСЯ ЕЕ ОБЪЕМ И ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАНИЯ ПРЕДМЕТОВ В КЛАССАХ. Объем УЧЕБНОЙ ЕДГРУЗКИ, 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 ПЛЭНАМ И ПРОГРАММАМ, СОКРАЩЕНИЯ КОЛИЧЕСТВА КЛАССОВ.

ы) ется

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

pa, a

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

3.29. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до неполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

:

3.30. Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни не планируется.

у **з**ан, 5.31. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

- б) по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в Половинском районе на срок до одного месяца;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

IV. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), годовым планом работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин 36 часов. (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1).
- 4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждений образования не может превышать:
- для педагогических работников 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
- 4.4. Норма рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», а именно:
 - а) 18 часов в неделю:

учителям 5-11(12) классов вечерней (сменной) общеобразовательной школы; педагогам дополнительного образования, в т.ч. старшему педагогу дополнительного образования;

тренерам-преподавателям (старшему тренеру-преподавателю) ДЮСШ;

б) для иных работников – 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин (Приказ Минобразования РФ от 24.12.2010 №2075)

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).
- 4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается коллективным договором и правилами внутреннего распорядка учреждения.

Педагогическим работникам ДДТ и ДЮСШ в связи со спецификой их деятельности устанавливается суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Работодатель обязан

Million By

I.A.

T.

I

10 hours

II

_

₹.

пственной работника учебной

тедоставить работнику возможность отработать суммарное количество часов в учетном детноде (день, неделя, месяц) в соответствии с установленной законодательством нормой (ст. FI. 102 ТК РФ).

нфикации нии, но в

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

Для отдельных категорий работников вводится сокращенная продолжительность эзбочего времени:

нком до

- работникам в возрасте с 16 до 18 лет;

пиативе

ядка

виями

енного,

чением

иальная

ю. Для

Для них нормальная продолжительность рабочего времени может составлять 35 часов в <u>≡</u>елю (ст. 92 ТК РФ).

→ 5. Работнику может быть установлен неполный рабочий день (ст. 93 ТК РФ). Недолное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя тетавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенкаинвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального вспользования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов предусматривается в зависимости от тельности перерывов, по возможности, в виде доплаты в порядке и условиях, телусмотренных Положением о доплатах и надбавках (стимулирующий фонд) техтивным договором.

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

ования

твии с 2010 г. оты за

юго

ность

ом и

юсти

- 5 Часы, свободные от проведения уроков и занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, ттелусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, МО, подготовка работник вправе и т.д.), педагогический работник вправе вспользовать по своему усмотрению.
- ∠ 9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение специалистов даботников структурных подразделений МОУО к работе в выходные и нерабочие таздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их тельменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учётом мнения выборного профсоюзного органа.
- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством, но не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). Может тампенсироваться предоставлением другого дня отдыха по желанию работника (ст. 153 ТК $\sum_{i} \hat{Q}_{i}$
- ∠ П. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к гветхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, телемотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, жения. имеющих детей в возрасте до трех лет.
- Привлечение специалистов, работников структурных подразделений МОУО вытелнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего тредового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по **женному** распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой да соглашению сторон.
- 🚣 13. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, периоды отмены учебных занятий нетазовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-

бязан

телемнологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающее с очередным

14

отпуском, является рабочим временем работников УДОД, учителей вечерней (сменной) общеобразовательной школы, с привлечением их к методической, организационной работе в пределах нормируемой части рабочего времени в соответствии с тарификацией.

- 4.14. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной (педагогической) нагрузки по тарификации. Час академической нагрузки приравнивается к часу астрономическому. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.
- 4.15. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 4.16. Оплата труда работников УДОД, учителей вечерней (сменной) общеобразовательной школы за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- 4.17. Режим рабочего времени в каникулярное время для 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 сохранением заработной платы, с письменного согласия работника. (ст.60.2, 151 ТК РФ).
- 4.18. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, устанавливается администрацией с согласия выборного профсоюзного органа с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников (ст.115,117, 123, 334 ТК РФ). График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников (ст.123 ТК РФ). Разделение отпуска, предоставления отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа (ст. 125 ТК РФ). Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст.124 ТК РФ):
 - -при временной нетрудоспособности работника;
 - при выполнении работником государственных обязанностей;
 - в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.
- 4.19. Продолжительность отпуска установлена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

56 календарных дня:

- учителям вечерней (сменной) общеобразовательной школы;
- 42 календарных дня:
- педагогам дополнительного образования (в т.ч. старшим педагогам дополнительного образования), тренерам-преподователям (в т. ч. старшим тренерам-преподавателям) УДОД;
- 28 календарных дней:
- специалистам, бухгалтерам централизованной бухгалтерии, водителям автобусов, рабочим хозяйственно-эксплутационной группы, административно-хозяйственному аппарату МОУО, ОУ, УДОД, работникам о\лагеря «Зеленый борок»;
- специалисту по ИКТ.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 3 месяца или за последний год (по личному заявлению), если это не ухудшает положение работника.

Для работников, связанных с работой ПК, при 8-часовом рабочем дне, предусматриваются перерывы через 2 часа от начала работы продолжительностью 15 минут.

Tal

1

THEFT

1111

45

384

H

FT

ΙI

哑

] ·

соответствии с отраслевыми нормами, за счет МОУО.

- 5.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- 5.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
- 5.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
- 5.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.
- 5.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 5.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 5.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 5.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением коллективного договора.
- 5.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 5.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 5.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 5.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 5.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 5.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда (в т.ч. уполномоченного по охране труда) для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

THE RELL

PILE I

I L God

> > .

Ţξ

7. E

5 116. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда то то окране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по й по тельной труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной теринизации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные таплана труда принимать меры к их устранению. т (ст. 226 5 117. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема работников образовательной организации. 5 118. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и шеговья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему иальной телеставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится тата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка. да 5 2. Работники обязуются: ане 5.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными то выми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. 5.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию гельных помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. ям в ЭЙ Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. 5.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. 5.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя ІМИ И структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей **ж**изни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или зания 🕳 ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении давнаков острого профессионального заболевания (отравления). ИИ 5.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на стами, табочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при ами. ≡егбеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до эстранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы. VI. Оплата и нормирование труда. иях. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие Положения: Постановление Правительства Курганской области от 9 июня 2015 года № 180 e 5.1. Системы оплаты труда работников учреждений (организаций) системы образования устанавливаются на основании: .Постановления Администрации Половинского района от 30 июля 2012 г. № 502

О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных,

2.. Постановления Администрации Половинского района от 27 июня 2013 г. № 443

казенных учреждений Половинского района»;

- «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Половинского района»;
- 3. Постановления Администрации Половинского района от 27 июня 2013 г. № 444 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Половинского района»;
- 4. Постановления Администрации Половинского района от 27 июня 2013 г. № 445 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Половинского района»;
- 5. Постановления Администрации Половинского района от 27 ноября 2013 г. № 782 «О внесении изменений в постановление Администрации Половинского района от 30 июля 2012 года № 502 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных учреждений Половинского района»
- 6.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

- 6.3. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 6.4. Заработная плата работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
- 6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения. при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки ваработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом 144 ттуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы пьных тоизводится исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда со дня ткончания отпуска или временной нетрудоспособности. 45 вательных 🛨 6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу 782 без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту г 30 июля работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются щипальных, ≥ утверждаются тарификационные списки. 5.7. Наполняемость классов (групп, объединений), установленная Типовым положением, юнально ы предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе, объединении), за сленных едсы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Работодатель обязуется: 1.8. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях лишения им также возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ) 5.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, зыплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, произвести выплату с процентами (денежной компенсацией), в размере не ниже 1/300 действующей в это время енного ставки рефинансирования ЦБ РФ. ными 5.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за ным соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об гы общей денежной сумме, подлежащей выплате, выдавать расчетный лист. Фонд оплаты труда в учреждениях (организациях) определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых ектов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения тедней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников ЯΗ упреждений (организаций). дня Фонд оплаты труда в муниципальных и государственных учреждениях (организациях) пределяется руководителем в рамках установленного на очередной финансовый год объема тинансового обеспечения реализации государственных и муниципальных услуг на основе вормативов, рассчитанных на одного обучающегося (воспитанника), класс-комплект и (или)

Норматив на реализацию государственного стандарта рассчитывается с учетом районного

коэффициента к заработной плате работников.

19

нной

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

- 6.12 Порядок выплат доплат и надбавок устанавливается администрацией МОУО совместно с профсоюзным комитетом на основании Положения «О распределении надтарифного фонда оплаты труда муниципального органа управления образованием Администрации Половинского района» и Положения «О порядке назначения ежемесячных надбавок к должностному окладу и дополнительному оплачиваемому отпуску за выслугу лет для специалистов МОУО, работников централизованной бухгалтерии МОУО».
- 6.13. Установить, что заработная плата работников муниципальных общеобразовательных учреждений Половинского района (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, при условии сохранения объема обязанностей работника при выполнении им работ той же квалификации (Приложение к Постановлению Администрации Половинского района от 23.06.2011 года «Об утверждении Положения об отраслевой системе труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области Половинского района»
- 6.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего распорядка, Коллективным договором, Трудовым договором. Выплата заработной платы работникам осуществляется своевременно в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.
- 6.15. Работодатель обязуется:
 - в связи с введением электронных платежей выплачивать заработную плату 2 раза в месяц не позднее 20 и 5 числа каждого месяца (ст.136 Трудового Кодекса)
 - Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 6.16. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.17. Доплату во время фактической работы в тяжелых, вредных условиях труда производить в размере 12% тарифной ставки.

Отнести к работникам выполняющим работу во вредных условиях труда:

- газоэлектросварщиков;
- кочегаров;
- сантехников.
- 6.18. Работникам категорий повара, кухонного работника производится доплата за работу во вредных условиях (ст.147 ТК РФ), сторожу за работу в ночное время согласно Положения о распределении стимулирующей части ФОТ. Библиотекарю производится доплата за стаж работы в отрасли в соответствии с Законом КО от 26.12.1997»
- 6.19. .Для сторожа установлен сменный режим работы по графику и введен суммированный учет рабочего времени. Период учета установлен месяц (ст. 104 ТК РФ).
- 6.20. Выплачивать командировочные расходы водителям в сумме 100 рублей, выезжающим в командировку на расстояние свыше 70 км., по возможности финансирования.

отникам

вместно

рифного

страции

тбавок к лет для

гельных выплат),

условии той же

шона от

отников

инского

ленный

овором.

ствии с

- 21. Об изменении условий труда, установленных при тарификации, работник должен быть извешен не менее чем за 2 месяца.
- При замене работников отсутствующих по болезни более 2-х месяцев производить дополнительную тарификацию.
- 23 Размер доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий устанавливается администрацией МОУО по предварительному соглашению с работником.
- т. Д. Оплату простоя не по вине работника производить из расчета 2/3 средней заработной платы согласно Трудового Кодекса (ст. 157).

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- П. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной протовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом профессий и специальной каждый ка
- ТЕЗ. МОУО информирует Главное управление образования Курганской области о весоходимых финансовых ассигнований для организации переподготовки и повышения застафикации работников муниципальных учреждений.

∸_министрация района, МОУО обязуются:

! раза в

7.2.1. По возможности не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждений проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

озного

оочим

7.2.2. По возможности обеспечивать сохранение сети образовательных учреждений в течение учебного года. Принятие решения о реорганизации или ликвидации муниципальной общеобразовательной организации, расположенной в сельском поселении, ве допускается без учета мнения жителей данного сельского поселения (Статья 22.ФЗ «Образовании в Российской Федерации» Создание, реорганизация, ликвидация горазовательных организаций).

труда

- 7.2.3. Считать массовым для учреждений образования увольнение 8% и выше от числа работающих в образовательном учреждении;
- 7.2.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждений образования, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории реботников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено существить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ;

оту во ия о аж 12.5. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников и переобучение высвобождаемых работников образовательных учреждений проводить, в том числе, за счет средств района и МОУО;

ный

2.6. Совместно с Профсоюзом разрабатывают и реализуют мероприятия по содействию выятости, предусматривающие создание и сохранение рабочих мест, организацию запачиваемых общественных работ, подготовку и переподготовку персонала и других мероприятий.

щим в

2.7. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) один раз в пять лет.

22

- 7.2.8. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 7.2.9. Обучение проводится в пределах рабочего времени, установленного Соглашением для работников образования.
- 7.2.10. Работникам, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от выполняемой работы, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.
- 7.2.11. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Т К РФ).
- 7.2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, в соответствии с отраслевым региональным Соглашением.
- 7.2.13. С участием РК Профсоюза осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников работодатели совместно с РК Профсоюза разрабатывают соответствующие мероприятия.

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

- 7.2.14. Своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляют сведения о массовом высвобождении работников в Центр занятости населения. (ст.82 ТК РФ).
- 7.2.15. Уведомлять РК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 7.2.16. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 7.2.17. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).
- 7.2.18. Работодатель организует опережающее переобучение высвобождаемых работников до расторжения с ними трудовых договоров.
- 7.2.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Закона о занятости населения в Российской Федерации, а именно:
- 1) производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, индивидуально и под роспись, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ;
- 3) предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с высвобождением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

лест ройства Стороны договорились, что:

лашением

Т.З.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности тата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных труда и квалификации помимо лиц, указанных 🗝 🚎 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), таботавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей -инвалидов до 18 лег; не освобожденный телседатель первичной профсоюзной организации.

в учебных создавать

> Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, телусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или <u>—тата (ст. 178, 180 ТК РФ)</u>, а также преимущественное право приема на работу при талении вакансий.

за ним ы и, если ть ему ание) в

цировки

7.3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности тата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в теждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами турных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

c' ального порядке.

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

<u>- учинстрация района, МОУО совместно с Профсоюзом обязуются:</u>

ИЯ

- - Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников теударственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам тенавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям при оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения учредитель

жестручает при наличии факта прохождения им соответствующей аттестации. В ином ____ заключению трудового договора с руководителем образовательного учреждения такна предшествовать процедура аттестации в порядке и на условиях, определяемых телителем, в том числе на соответствие требованиям, установленным квалификационной

телектеристикой. Оплата труда вновь назначенным руководителям определяется трудовым

состветствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки

- 2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения

🚁 ాх фессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за

в целях установления квалификационной категории.

вскоточением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского

рованию ождения гвующие

∴ тестация педагогических работников:

договором с учредителем.

щении

a

птатов,

РΦ.

 $(\pi, 2)$

иально-

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

ТНИКОВ ийской

также спись,

ее чем В ТОМ

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным тетеном исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке посударственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, да сапласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим тушкими по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в эфере труда (Статья 49. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»- Аттестация дедагогических работников).

24

- 7.4.3. При формировании состава аттестационной комиссии и экспертных групп доля быть исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять принимаемые аттестационной комиссией решения.
- 7.4.4. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогическ работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответств занимаемой должности.
- 7.4.5. Педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категори сохраняются условия оплаты труда до окончания срока её действия.
- 7.4.6. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта Главного управлен образования Курганской области, хранящиеся в личном деле педагогического работника. также аттестационные материалы, находящиеся в аттестационных комиссиях, относятся персональным данным педагогического работника и подлежат защите в установленно законодательством порядке.
- 7.4.7. Руководители образовательных учреждений (организаций) в начале учебного год издают распорядительный акт, в котором должен быть определён список педагогически работников, подлежащих аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемых должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручени по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ним педагогических работников и другие необходимые распоряжения.
- 7.4.8. Работодатель при направлении представления в аттестационную комиссию должет ознакомить с ним работника, дата проведения его аттестации не может быть назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работодателем работника с представлением.
- 7.4.9. Информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.
- 7.4.10. Работодатель должен: обеспечить за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, привлекаемым к экспертизе практической деятельности других педагогов.
- 7.4.11. Решение аттестационной комиссии о соответствии занимаемой должности с указанием её наименования оформляется протоколом и заносится в аттестационный лист педагогического работника. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта (приказа) образовательного учреждения (организации) хранятся в личном деле педагогического работника.

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

соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

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

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

п должна мить на

огический пветствия

атегорию,

травления ботника, а носятся к овленном

ного года эгических имаемым оручения с ними

г должен газначена гаием.

юдится с гелем до начала во́отника

еждения живания юстью 3 гической

ности с ыйлист гго акта м деле

омиссия

ческого

сжность

маемой

ации, в

- 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 тех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с эмболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "r" и "д" въстоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных тпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" выхода на работу.

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

- 7.4.12. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его пресыменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную вежеоплачиваемую должность) (ст. 74 ТК РФ).
- 7.4.13. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женшин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).
- 7.4.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие ведостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной трофсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).
- 7.4.15. В состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью телтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами трофсоюза, в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, уполномоченный его решением.
- 7.4.16. При невозможности участия представителя выборного органа соответствующей дервичной организации профсоюза, входящей в структуру Половинской районной грганизации Профсоюза, в заседании аттестационной комиссии на подтверждение востветствия занимаемой должности работником членом профсоюза (например, территориальная отдаленность, другие уважительные причины), первичная организация Профсоюза вправе решением выборного коллегиального органа уполномочить представителя выборного органа Половинской районной организации Профсоюза на участие в данном заседании аттестационной комиссии.
- техождения ими аттестации с целью подтверждения занимаемой должности определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

- 7.4.18. Аттестационная комиссия уведомляет профсоюзного представителя о проведения аттестации педагогического работника члена профсоюза.
- 7.4.19. Информация о сроках и условиях проведения аттестации для установлестию соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к заявлене и квалификационной категории, доводится до педагогического работника аттестационе и комиссией в месячный срок со дня подачи заявления.
- 7.4.20. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодател вносит в аттестационную комиссию организации представление, содержащее следующе 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 направлена подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования 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 выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.
- 7.4.21. Педагогические работники могут претендовать на установление первот квалификационной категории без предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности.
- 7.4.22. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровни их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование опрохождении ими повышения квалификации.
- 7.4.23. Педагогические работники, уже имеющие высшую квалификационную категорию. срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.
- 7.4.24. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификация требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.
- 7.4.25. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть поданс заблаговременно, как правило, не менее чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.
- 7.4.26. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

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

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

7.4.27. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении Курганской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций

о дате

осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Главным управлением образовании Курганской области (далее - аттестационная комиссия).

новления явленной ационной 7.4.28. В состав аттестационной комиссии включается представитель Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

этодатель едующие 7.4.29. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

авлению

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

вания по

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

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

деловых вика по

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

первой **с** целью

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

уровнямоннымвание о

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

егорию, шонную

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

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

е время подано жаствия

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

аления

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

ги или

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

ёствия

- 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).

:дении заций

7.4.39. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов

27

присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве гологаттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высш квалификационной категории.

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

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

7.4.40. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, котори подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членая аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.
7.4.41. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего перву

квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется перв квалификационная категория до истечения срока ее лействия

квалификационная категория до истечения срока ее действия.

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

7.4.43. Квалификационные категории, установленные педагогическим работника государственных и муниципальных образовательных организаций до утверждения Порядк проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющи образовательную деятельность (утвержденным приказом Министерства образования науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они был установлены.

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

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

7.4.46. 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 поданс заблаговременно, как правило, не менее, чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

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

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

голосов высшей)

членом

мственно после

жэторый ≖ленами

пат. На первую патерыя патер

вано в вонную вторию вощего

мамиет прядка жишся

шая и миыс̀∎

кнаот мын≡ о эк∎

теную т же

емя ВМЭФ

OHEII RNEI

тэго на ени

ком

КЫ

29

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

7.4.50. Результаты участия обучающихся и воспитанников во всероссийских международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениямих 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 требованиями. предъявляемым к этой квалификационной категории.

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

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

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

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

7.4.54. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и

муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276, сохраняются в течение срока, на который они были установлены и при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276,
- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение;
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплать труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 1				
1	2				
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог — организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)				
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог- организатор (по аналогичному профилю)				
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования				
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)				
Методист	Старший методист				
Старший методист	Методист				
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной				

нагрузки, входящей в осветье истерства должностные обязанности. грока, на физкультуры (физического выставления рисвоена Руководитель физического воспитания Учитель, преподаватель саль лжности, (физического воспитания. предмета физкультуре; учитель, пре ведущий занятия из курса безопасности жизнедеятельный применения выпуска выпуск ационная Учитель, преподаватель, ведущий Преподаватель - организаттт повы **эрерывов** занятия по курсу «Основы безопасности безопасности жизнедеяте. жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания а также Старший тренер-преподаватель, тренер-Учитель, преподаватель физическай іботу в преподаватель, в том числе ДЮСШ, культуры (физвоспитания). 🗷 ии, если СДЮШОР, ДЮКФП физической культуре лжности Старший тренер-преподаватель Тренер-преподаватель **Ботников** Старший тренер-преподаватель Тренер-преподаватель гриказом Учитель общеобразовательного Преподаватель того же предмета в учреждения учреждении начального и сре еждения профессионального образовательного эсти, по 7.4.55.Для педагогических работников, при окончании срока действия петвый в і оплаты квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам д і работе уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавлива-тта педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшей в квалификационной категории на срок до 1 года. 7.4.56. Для педагогических работников, у которых срок действия квали также ваться

квалификационной категории на срок до 1 года.

7.4.56. Для педагогических работников, у которых срок действия квали телей категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся выпроцедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квали телей процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квали телей процедур.

7.4.57. В случае увольнения аттестационный лист и выписка из распорядительного управления Курганской области образования передаются педата работнику под роспись.

7.4.58. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в создательством Российской Федерации.

7.4.2. Осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательных учреждений образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фательный педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантерическая занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных учреждений находящихся на местном и областном бюджете.

VIII. В области молодежной политики.

Стороны совместно обязуются:

категории на срок до 4 месяцев.

<u>БЖ)</u>

тствие

боты),

ізатор,

я (при ения

10

и по

)

Я

я (по

оп витя

бной

- жеть запеченной и общественной поддержки, а также защиты прав и ветем можеть траждан.
- теление программы, направленные на решение молодежных проблем.
- 8.1.3. Выплость по рассметрение на заседаниях районной Думы, у Главы района, районной третитрошей комисски по регулированию социально-трудовых отношений, вопросы работы с менетельно и меры по улучшению социально-экономической и правовой защиты менетельного правовой защиты менетельного правовой работников образования.
- 8.1.4. Полат истоприятия по формированию активной гражданской позиции молодежи.
- 8.1.5. Обоблить и распространять положительный опыт работы с молодежью в образовательных учением собъединенной профсоюзной организации МОУО.
- 8.1.6. Содействовать проведению дней социального партнерства в трудовых коллективах MONO.

Алминистрация МОУО обязуется:

- \$2.1. Обеспечить проведение конкурсов, фестивалей среди детей и молодежи по различным направлениям творчества, в том числе в области профессиональной деятельности.
- 8.2.2. Участвовать в организации соревнований среди молодежи по массовым видам спорта. Создавать условия для развития молодежного туризма.
- 8.2.3. Вносить предложения в совершенствование законодательства Половинского района по вопросам поддержки молодых семей в строительстве и приобретении жилья, улучшения жилищных условий для молодых семей сферы образования.
- 8.2.4. Обеспечить поддержку и развитие различных форм воспитательной работы в образовательных учреждениях, в учреждениях дополнительного образования.
- 8.2.5. Обеспечить меры по поддержке молодых граждан в области охраны их труда и здоровья, в профилактике опасных заболеваний и формировании здорового образа жизни.
- 8.2.6. Оказывать социальную поддержку работающей молодежи сферы образования, предусматривающую предоставление молодым работникам различных гарантий и льгот (меры по адаптации их в учреждении(организации), развитие наставничества, возможность повышения квалификации, материальную помощь и др).
 - 8.2.7. Предоставлять время с сохранением заработной платы для участия представителя молодежи в заседаниях районной трехсторонней комиссии, для работы в молодежных структурах профсоюзов на всех уровнях, организации и проведения молодежных мероприятий.

Совместно с профсоюзами:

- 8.3.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства на звание «Учитель (воспитатель) года», «Лучший молодой специалист», «Лучший помощник воспитателя», «Педагогический дуэт».
- 8.3.2. Развивать в учреждениях институт наставничества.
- 8.3.3. Содействовать проведению тематических молодежных вечеров (КВН, фестивали авторской и исполнительной песни молодых работников учреждений, Новый год, Молодая семья, Учительская династия, творческие вечера молодых специалистов, Фестиваль педагогического мастерства, Фестиваль работающей молодежи), выделять денежные средства на их проведение.
- 8.3.4. Способствовать организации различных спортивных мероприятий среди молодежи, выделять средства на поощрение победителей.

8.4.1.

8.4.2.

Op

раб

Bc

pea

вы

сф

0

ме

П

«Ε

ИН

C

C

≟. Пр

вовых	Профсоюзы обязуются:
в в и р блем. р блем. р блем. р бй р сы р ащиты	 8.4.1. Участвовать в разработке и реализации районных программ по поддержки моледета. занятости и профессионального обучения. 8.4.2. Участвовать в организации конкурсов профессионального мастерства среди меле специалистов сферы образования. Организовывать и проводить мероприятия по развитию лидерских качеств и навыклаработы в команде.
ки. ельных	 14.3. Вовлекать молодежь в ряды членов профсоюзов. Содействовать созданию условий реализации профессиональных потребностей молодежи. 1.4.4. Присуждать премии для поощрения членов профсоюзов из числа молодежи, добив высоких показателей в труде и принимающих активное участие в работе профсоюзов сферы образования. 1.4.5. Оказывать помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных
ИЧНЫМ Н.	мероприятий для молодежи, а также в организации их досуга и отдыха. 1.4.6. Публиковать материалы о молодежи в газете «Профсоюзы Зауралья», «Солидарность «Вестник района», способствовать внедрению и совершенствованию новейших информационных технологий.
оп в кин	IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации для членов профсоюза.
IDI G D	Стороны пришли к соглашению в том, что:
вья, в	Образовательная организация в соответствии с Законом Российской Федерации образовании в Российской Федерации» (Принят Государственной Думой 21 декабря года), Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом организации финансовые средства, закрепленные за ним учредителем.
жных	Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
	- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
	- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
гель)	- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
кий	- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
	- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
ая	- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
іства	- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
	- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Администрация МОУО:

- 9.1.1. Оказывает содействие в поступлении детей педагогов при целевом направлении их в ВУЗы и ОУ СПО по педагогическим специальностям в случаях, закреплённых нормативными документами ГлавУО.
- 9.1. 2. Определяет перечень недостающих педагогических специальностей в районе, учреждениях. Обеспечивают педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку, по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.
- 9.1.3. Предоставляет выпускникам ВУЗов и ОУ СПО (молодой специалист, очная форма обучения, государственная аккредитация), приступающим впервые к работе в образовательных организациях района, единовременное пособие (подъемное пособие) на хозяйственное обзаведение в сельской местности в размере 5-х окладов, соответствии с заключённым муниципальным Соглашением и настоящим Коллективным договором.

Администрация МОУО обязуется в том, что:

- 9.2.1. Оплачивает работникам МОУДОД «Половинский Дом детского творчества», МОУДОД «Половинская детско юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», работников отделов МОУО, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО профилактические осмотры 1 раз в год. Декретированным работникам в соответствии с требованиями законодательства. Осуществляет контроль за их своевременным прохождением.
 - 9.2.2. Работники МОУДОД «Половинский Дом детского творчества», МОУДОД «Половинская детско юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», работники отделов МОУО, имеют право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный лень:
 - для проводов детей в армию до 2 календарных дней;
 - со свадьбой самого работника 2 календарных дня;
 - свадьбой детей 2 календарных дня;
 - смертью близких родственников (родителей, детей, супругов) до 3 календарных дней;
 - рождение ребенка -1 календарный день;
 - переезд на новое место жительство- 2 календарных дня,
 - председателю первичной профсоюзной организации до 2 календарных дней.
- 9.2.3. Предоставлять по личному заявлению работника 3 дня оплачиваемого дополнительного отпуска в течение года при работе без больничных листов.
- 9.2.4. Работникам, имеющим основной отпуск 28 календарных дней, дополнительный 3-х дневный оплачиваемый отпуск.

Дополнительные отпуска работникам по профессиям:

№п/п	должность	Количест	Кол-во	Основание	Примечание
		во дней	дней	предоставления	
		основног	дополнит	дополнительного	
		0	ельного	отпуска	

влении их еплённых не, гнальную кенсации ма форма соме) на свии с ком.

МОУ в и мом ма кая м

				договора,	
5	электрогазосварщики	28	7+3	7 к.дн. — ст.117 ТК РФ	
				3 к.дн. – п настоящего Коллективного договора,	
5	техник по защите информации	28	3+3	3 к.дн. – п настоящего Коллективного договора,	
				3 к.дн. – п настоящего Коллективного договора	
7	начальник автоколонны, начальник АХЧ, секретарь руководителя,	28	3+3	3 к.дн. – п настоящего Коллективного договора,	
	заведующий хозяйством, заведующий складом,			3 к.дн. – п настоящего Коллективного	
	механик, мастер, сторож, автослесарь, автоэлектрослесарь, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, электрик,			договора	
3	пожарник, тракторист заведующий.РИМК, методист	28	14	14 к.дн. – ст.119 ТК РФ	

- 9.2.5. По согласованию с РК Профсоюза рекомендовать кандидатуры для награждения наградами разного уровня. Порядок предоставления кандидатур на награждение определяется Положением РК Профсоюза и Администрацией МОУО.
- 9.2.6. Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 5000 рублей г сформировавшегося фонда надбавок и доплат работникам образования в связи уходом на пенсию по возрасту.
- 9.2.7. Выделять премии юбилярам: женщинам и мужчинам в 50 лет в размере 1000 рублей.

ие

ых дней.

й 3-х

6 ставляет больший нительн тпуск вание: жение
ставляет больший нительн тпуск вание:
больший нительн тпуск вание:
нительн тпуск вание:
тпуск вание:
вание:
i i
i i
жение
7.10

6 тавляет юльший ительн гпуск

вание: жение Основание: Повышенные обязательства администрации МОУО в «Коллективном договоре между администрацией МОУО и работниками подразделений МОУО (МОУДОД «Половинский Дом детского творчества», МОУДОД «Половинская детско – юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок»), работников отделов МОУО, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО на 2015 – 2018 г.»

- 9.2.8. Своевременно и в полном объёме в соответствии с действующим законодательством осуществляют выделение средств на компенсацию оплаты коммунальных льгот педагогическим работникам за текущий период.
- 9.2.9. В установленные на день вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года) в оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (Ст. 108. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» -Заключительные положения).
- 9.2.10. Педагогическим работникам, находящихся в отпуске, в период временной нетрудоспособности, отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с действующим законодательством.
- 9.2.11. Взаимодействуют с региональным отделением Фонда социального страхования в вопросах оздоровления работников отрасли и их детей в детских оздоровительных лагерях, санаториях, домах отдыха.
- 9.2.12. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечья профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативными правовыми актами по охране труда.
 - 9.2.13. Обеспечить пострадавшим от трудового увечья оказание доврачебной помощи и проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Профсоюз обязуется:

- 9.3.1. Выделять из кассы профкома материальную помощь при нахождении на лечении в стационаре, на посещение больных.
- 9.3.2. Выделять из кассы профкома материальную помощь в связи с окончанием средней школы детьми работников МОУО.
- 9.3.3. Рекомендовать к рассмотрению на наградной комиссии кандидатуры для награждения наградами разного уровня.
- 9.3.4. 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.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель обязан:

- 10.1. По возможности производить оплату труда Председателю выборного профсоюзного органа организации за счет стимулирующего фонда в размерах: 15 % от оклада (ст. 377 ТК РФ). Ежеквартально.
- 10.2. Предоставлять профкому право проведения собрания членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за 2 часа до окончания рабочего дня, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.
- 10.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТКРФ)
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113ТКРФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190ТКРФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154ТКРФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТКРФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- 10.4.Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым Кодексом.
- 10.5. При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Профком обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком, представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Стороны обсуждают этот вопрос не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия договора.

Профком муниципального органа управления образованием обязуется:

- 12.9. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной направленности в коллективах.
- 12.10. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 12.11. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

Настоящий Коллективный договор заключен	<u> </u>	(2 »	okmiso	pes	2015	года
---	----------	------	--------	-----	------	------

Руководитель Муниципального органа управления образованием Администрации Половинского района

Э.Э. Дыбань

Председатель объединенной профсоюзной организации Муниципального органа управления образованием

Администрации Половинского района

о.М. Пугина

В настоящей книге прошпуровано, пронумеровано и скреплено печатью _____ страниц.

Директор Д. Н.М.Гричанюк

(направляется в Главное управление труда и занятости Курганской области) «Коллективный договор между работниками МОУ ДОД «Половинский Дом детского творчества», МКУДО «Половинская детско - юношеская спортивная школа», МОУ «Половинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», МОУ «Зеленый Борок», работников отделов МОУО, входящих в единую профсоюзную организацию МОУО и администрацией муниципального органа управления образованием на 2015-2018 годы» (название соглашения) Дыбань Эльвира Эммануиловна, руководитель МОУО Пугина Оксана Михайловна, Председатель единой профсоюзной организации МОУО SILC) (стороны, подписавшие дологиение соклашению) во труду и с Варегистрировано занятисти населеная с п 10 п дс полу 2015 года Курганской N регистрации 13 15 018 1. Стороны, подписавшие дополнение к соглашению: 1.1. Представитель работодателей Дыбань Эльвира Эммануиловна, руководитель муниципального органа управлением образованием. с. Половинное, Половинского района, ул. Советская 50. т. 8-35-238-91343 (наименование и местонахождение объединения (объединений) работодателей; Ф.И.О., должность (должности) уполномоченного (уполномоченных) лица (лиц), контактные телефоны) 1.2. Представитель работников Пугина Оксана Михайловна, Председатель объединенной профсоюзной организации МОУО. с. Половинное, Половинского района, ул. Советская 50. т. 8-35-238-91698 (наименование и местонахождение профсоюзного органа (органов); Ф.И.О., должность (должности) уполномоченного (уполномоченных) лица (лиц), контактные телефоны) 2. Коллективный договор подписан " 22 " октября 2015 г. 3. Срок действия Коллективного договора с " 22 " октября 2015 г. по " 21 " октября 2018 г. 4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему регистрационные листы изменений N

5. Возникшие конфликты по поводу заключения сотлашения

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта