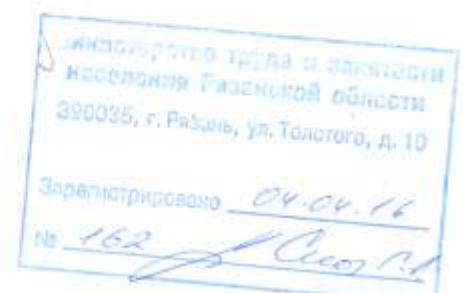


Коллективный договор

между администрацией и первичной
профсоюзной организацией Муниципального
дошкольного образовательного учреждения
"Детский сад № 146"
по обеспечению социально-экономических и
правовых гарантий работников учреждения
на 2016-2018 гг.

р.п. Тума
2015 год



Коллективный договор

между администрацией и первичной профсоюзной организацией
Муниципального дошкольного образовательного учреждения "Детский са №146»"
по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников
учреждения на 2016-2018 гг.

Понятия, применяемые в настоящем коллективном договоре.

Работники - работники Муниципального дошкольного образовательного учреждения " Детский сад№146".

Профсоюз - Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Орган Профсоюза – профком первичной профсоюзной организации муниципального дошкольного образовательного учреждения " Детский сад№146", входящей в данный отраслевой Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Работодатель – администрация муниципального образования - Клепиковский муниципальный район Рязанской области, руководитель образовательного учреждения (далее ОУ)

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг, региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования Рязанской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальным отраслевым Соглашением между администрацией муниципального образования - Клепиковский муниципальный район Рязанской области и Клепиковской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2016-2018гг., с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности ОУ.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда работников ОУ, их гарантии, компенсации и льготы, положения, которые обязательны для организации.

Коллективный договор обязательно к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения в лице профкома первичной профсоюзной организации, действующей на основании Устава

профессионального союза работников народного образования и науки РФ(*ст.29-30 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

- работодатель – администрация муниципального образования - Клепиковский муниципальный район Рязанской области, администрация ОУ, в лице заведующей, действующего на основании Устава (*ст.34 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, а также работников и работодателя, делегировавших право подписать Коллективный договор за исключением пунктов, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета (*ст.29-31, 48 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

1.4.Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Коллективного договора.

1.5 Стороны договорились, что:

1.5.1. Профком первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников при разработке и заключении Коллективного договора, ведение переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем в частности по оплате труда, нормированию труда, социальных льгот и компенсаций, других вопросов в части их компетенции.

1.5.2. Данный Коллективный договор устанавливает дополнительные социально-экономические льготы и не ограничивает права в расширении этих гарантий при наличии средств бюджета ДОУ.

1.5.3. В течение действия срока Коллективного договора любая из сторон вправе вносить предложения по дополнениям и изменениям. Для этого заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале переговоров. Другая сторона по истечении 5-ти дней должна начать переговоры. Принятые по взаимному согласию изменения и дополнения оформляются Дополнительным соглашением к Коллективному договору, являясь его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников ДОУ.

1.5.4. В случае реорганизации сторон Коллективного договора их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.5.5. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за нарушение и невыполнение Коллективного договора в соответствии Кодексом "Об административных правонарушениях", Трудовым Кодексом РФ *ст.55*.

1.5.6. Непосредственно в учреждении образования регулирование трудовых и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляются путем заключения коллективного и трудовых договоров. В этих договорах с учетом особенности деятельности образовательного учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда могут устанавливаться

дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, настоящим Коллективным договором.

1.5.7. Оплату по пунктам принятым в данном Коллективном договоре производить из общих ассигнований, заложенных в бюджет ДООУ.

1.6. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.6.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже 1 раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Коллективного договора (*ст.35 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

1.6.2. Участие представителей сторон в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, предоставление друг другу полной своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

1.7. Согласованию с Профком первичной профсоюзной организации подлежат локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (*ст.8 Трудового Кодекса Российской Федерации*):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- учебная нагрузка педагогических работников;
- утверждение расписания занятий;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графика отпусков;
- Соглашения по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- положение о материальном поощрении;
- положение о премировании;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение об оплате труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- функциональные обязанности всех категорий работников;
- инструкции и памятки по охране труда;
- а также положения, определенные *Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.82,99, 105, 123, 135, 136,159 и др)*.

1.8. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливается учреждением в пределах имеющихся средств в том числе из внебюджетных источников,

самостоятельно, по согласованию, с профсоюзным органом (в т.ч. в форме положения об оплате труда, премировании).

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен на 2016-2018 гг. и вступает в силу 1 января 2016 года и действует по 31 декабря 2018 года (*ст.48 Трудового Кодекса Российской Федерации*). Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективный договор на срок до 3 лет.

1.10. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2018 года.

II. Трудовые отношения.

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор с работником образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (*ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.4. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц

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

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

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

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

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

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

2.6. Работники образовательной организации, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях Дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

2.7. При приеме на работу работодатель обязан соблюдать следующие условия:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников,

требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.
- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа, о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.8. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.9. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профсоюзный орган.

2.10. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

2.11. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 *Трудового Кодекса Российской Федерации*, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию. (ДОПОЛНИТЬ)

2.12. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган о своем решении по расторжению трудового договора с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.13. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение определенных сторонами условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

2.14. Руководитель рассматривает вопрос о переводе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет на другую работу с учетом мнения выборного профсоюзного органа не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.15. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест при возможной реорганизации образовательного учреждения.

2.16. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием учреждений образования – не менее чем за четыре месяца. Администрация и профсоюзный орган совместно разрабатывают программу трудоустройства высвободившихся работников.

2.17. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.18. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. Трудового Кодекса Российской Федерации:

- 81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10;
- 84 п.3;
- 278 п.2;
- 336 п.п. 1, 2,

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

2.19. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными *частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации* имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; не освобождённые от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.

2.20. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные коллективным договором) с задержкой более 15 дней или не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст. 142 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

- Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1, ст. 157 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

2.21. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательного учреждения принимается только в случае, если установлен факт виновных действий (бездействия) с его стороны.

2.22. Работникам, уволенным по сокращению штата предоставлять преимущественные права возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест.

2.23. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

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

2.25. Работникам образовательного учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением **(Приложение № 4)**.

2.26. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

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

2.28. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

• • **Ш. Оплата труда и нормы труда.** •

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования является кадровое укрепление ОУ, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников.

3.1. Администрация ОУ обеспечивают выполнение следующих пунктов:

3.1.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к Коллективному договору.

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

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

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

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

3.1.2. Положение об оплате труда работников учреждения образования включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

3.1.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

3.1.4. В случаях, когда система оплаты труда работников учреждения предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном 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, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

3.1.5. Выплату заработной платы производить в сроки 1 и 16 числа каждого месяца по адресу: Рязанская область, г.Спас-Клепики, пл.Ленина д.32.

3.1.6. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала с письменного заявления работников переносится на другой срок по согласованию с руководителем. (*ст.124 Трудового Кодекса Российской Федерации*)

Стороны договорились:

3.2. Образовательное учреждение обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы. Фонд экономии заработной

платы может быть использован на увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.3. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) в общеобразовательном учреждении, соответствующему педагогическому работнику за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (*ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

3.4. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя производить доплату штатному заместителю руководителя ОУ (*ст.151 п.6 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

3.5. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

3.6. Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

3.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.8. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО (*Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образований»*).

3.9. Ежегодно включать в бюджет ОУ расходы на:

- выплату заработной платы работникам с учетом компенсационных доплат и стимулирующих выплат и повышение ставок заработной платы;
- выплату командировочных расходов;
- капитальный и косметический ремонт образовательного учреждения;
- оплату дополнительных отпусков работникам ОУ:
 - с ненормированным рабочим днем
 - за работу с вредными условиями труда
- финансирование мероприятий по охране труда в ОУ.

3.10. Учреждение образования самостоятельно устанавливает формы вознаграждения работникам, являющимися раздатчиками заработной платы, работникам, ответственным за организацию питания учащихся, ответственным за

состояние охраны труда и т.д., что фиксируют в коллективной договоре. Выплаты производятся при наличии экономии по фонду оплаты труда ОУ.

3.11. В учреждении образования уплату членских профсоюзных взносов осуществлять в порядке безналичного перечисления на основании личного заявления работника.

3.12. В случае закрытия учреждения образования на карантин, в связи с низкой температурой, отключением водоснабжения, электроэнергии и других случаях, независимых от работника осуществлять оплату труда работников в размере 100%.

3.13. Учитель получает гарантированную государственную ставку по своему предмету (18 часов). При отсутствии часов неполная нагрузка может быть установлена только с письменного согласия учителя. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

3.14. Оплата труда педагогических и других работников ОУ за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.15. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

3.16. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах, часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемые в трудовом договоре», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

3.17. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных

целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

3.18. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате:

- педагогическим работникам 1-11 классов МОУ «Клепиковская СОШ № 1» в размере 500 рублей;
- победителям районных конкурсов «Учитель года» в размере 1000 рублей на срок 12 месяцев после проведения конкурса;

3.19. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате работникам ОУ, имеющим правительственные награды:

- Почетный работник общего образования РФ в размере 500 рублей;
- «Мастер спорта по лыжным гонкам» в размере 500 рублей;
- Отличник Просвещения СССР, Отличник народного просвещения, Почетный знак «За заслуги в развитии физкультуры и спорта», медаль «За трудовую доблесть», медаль «За доблестный труд», Отличник физической культуры и спорта и др. в размере 300 рублей.

Работникам, имеющим различные правительственные награды, оплату производить по высшей награде.

Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

3.20. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.

3.21. Проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза, учебу профактива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства и т.д.

3.22. Своевременно информировать руководителя ОУ о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора с целью разрешения конфликтов во вне судебном порядке.

3.23. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

3.24. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат. (Приложение 3333)

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28

декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

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

3.25. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.26. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных п.4.10 Коллективного договора, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.27. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному

руководству, проверке письменных работ, заведованию филиалами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководству предметными комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относить к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

• 4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

4.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (*ст. 190 Трудового Кодекса Российской Федерации*) и являются приложением к Коллективному договору (**Приложение № 2**)

4.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*ст. 100 Трудового Кодекса Российской Федерации*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждого образовательного учреждения.

4.3. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях с учетом ограничений, предусмотренных *статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации*, только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

• Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам *статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты может быть предоставлен другой день отдыха.

4.4. Работникам образовательного учреждения, предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) 3 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (больничный лист, предоставленный для ухода за ребенком не включается) 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации 5 календарных дней;
- членам профкома 3 календарных дня;
- за работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) не менее 7 календарных дней;
- руководителям РМО 3 календарных дня;
- за ведение протоколов педсоветов 3 календарных дня;
- за контроль питания в ОУ 3 календарных дня.

Дополнительные дни к отпуску предоставляются во внеучебное время.

4.5. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч.1, ст. 121 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.6. Руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней согласно ст. 263 Трудового Кодекса Российской Федерации и ч. 2, ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также:

- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,
- имеющим ребенка инвалида до 18 лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Ежегодные дополнительные отпуска, без сохранения заработной платы вышеуказанным работникам предоставляются в удобное для них время и имеют продолжительность до 14 календарных дней (ст.128 ч.2, ст.263 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.7. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, состоящих при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками работы, в т. ч. личными планами педагогических работников, принимаемых в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.8. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работницы тарифицируются ежегодно.

Уменьшение или увеличение нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителями ОУ, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам,
 - сокращение количества классов (групп) (п.66 Типового положения об образовательном учреждении)

4.9. Результаты аттестации педагогического работника по его личному заявлению учитываются при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории во время:

1. Длительной нетрудоспособности.
2. Отпуска по уходу за ребенком.
3. Длительные командировки на работу по специальности в Российские образовательные учреждения за рубежом.
4. Отпуска до года в соответствии п. 5 ст.47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» (**Приложение № 3**), а так же:

- в случае возобновления педагогической или руководящей деятельности. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным п.п. 5,6,8 ст. 81,336 Трудового Кодекса Российской Федерации.

- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 4.9 не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

4.10. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной 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 профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса

	«Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательного учреждения.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в министерство образования Рязанской области.

Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает министерство образования Рязанской области.

4.11. При повторной аттестации на квалификационные категории от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио освобождаются:

1). Педагогические руководящие работники, награжденные

а) государственными наградами (орденами, медалями полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почетными званиями «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»).

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального) профессионального, среднего профессионального) образования Российской Федерации», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования Российской Федерации», почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

2). Лица, имеющие ученые степени и ученые звания.

3). Победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет.

4). Работники образования – победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством образования и науки РФ.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии не может быть освобожден от экспертной оценки результатов практической деятельности ни по одному из оснований перечисленных в п.4.11.

4.12. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок её действия, чтобы решение аттестационной комиссии могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- работодателю письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за три месяца;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности период прохождения аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на два месяца;

- работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

4.13. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательной организации, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

4.14. При составлении расписания занятий для педагогических работников стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты.

Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации при наличии 20 часов недельной нагрузки.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.15. Составлять с учетом мнения органа Профсоюза график ежегодных оплачиваемых отпусков на каждый календарный год (не позднее 15 декабря) предыдущего года (ст.123 Трудового Кодекса Российской Федерации) и доводить его до сведения работников образования.

4.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.17. Режим рабочего времени в образовательном учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, согласно ст.100 ч.1 *Трудового Кодекса Российской Федерации*. **(Приложение № 2)**

4.18. Предоставлять оплачиваемый отпуск работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию при получении педагогического образования соответствующего уровня независимо от имеющегося образования.

4.19. Учреждение образования предоставляет педагогическим работникам согласно ст.47 п.5 Закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях определенных положением и утвержденных приказом по ОУ. **(Приложение №3).**

4.20. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут предоставляться в виде компенсации за неиспользованный отпуск, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

• **5. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

Стороны договорились:

•
5.1. Предоставлять бесплатный проезд педагогическим работникам, проживающим от места работы свыше 5 километров при наличии автобусного сообщения.

5.2. Предоставлять единовременное пособие следующим категориям работников образования:

- выходящим на пенсию в возрасте 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины) в размере 3000 рублей;
- в связи с юбилейными датами, 50-летия (мужчины и женщины), 60-летия (женщины), 70-летия (мужчины и женщины), 80-летия (мужчины и женщины) в размере 1000 рублей;
- на похороны работников образования в размере 2000 рублей;
- на бракосочетание работников образования в размере 2000 рублей;
- при рождении ребенка 2000 рублей.
- при награждении правительственными наградами:
 - «Заслуженный учитель РФ» в размере 3000 рублей;

- Почетный работник общего образования РФ 2000 рублей;
- Отличник физической культуры и спорта 2000 рублей;
- Почетная грамота Министерства образования РФ 1500 рублей;
- Почетная грамота Министерства образования Рязанской области 1000 рублей;
- Почетная грамота Управления образования администрации МО – Клепиковский муниципальный район в размере 600 рублей.

5.3. Премировать работников ОУ, подготовившим выпускников-медалистов:

- за каждую золотую медаль в размере 2000 рублей;

5.4. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет:

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (**Приложение № 4**).

5.7. Дети работников муниципальных образовательных учреждений имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения, что закрепляется в коллективных договорах.

Работа с молодыми педагогами

5.8. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 30 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных

образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

5.9. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.10. Стороны договорились:

- закрепить наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в ОУ. Выбор наставника по обоюдному согласию.
- повышать профессиональную квалификацию и служебный рост молодых работников;
- развивать творческую активность молодежи;
- активизировать и поддерживать молодежный досуг, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу.

5.11. Установить единовременное пособие молодым специалистам, прибывшим в ОУ в год окончания педагогических учебных заведений в размере 15000 рублей на каждого и при условии трехлетней отработки в ОУ района.

5.12. Производить в течение 3-х лет выплату ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 300 (триста) рублей молодым специалистам ОУ, прибывшим на работу после окончания учебного заведения.

5.13. В целях закрепления молодых педагогов в учреждениях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 2000 руб. - специалистам с высшим образованием.

VI. Условия и охрана труда

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровье работников ОУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и обязуются:

6.1. Осуществлять контроль за подведомственными учреждениями по вопросу обеспечения мер по охране труда работников ОУ для чего:

- финансировать мероприятия по охране труда, пожарной безопасности в учреждении образования в размере 2,0 процента от фонда оплаты труда или 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему. **(Приложение №7").**

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

6.2. Создать службу охраны труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.4. Способствовать решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в ОУ.

6.5. Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (**Приложение №5**).

6.6. Администрация и профком первичной профсоюзной организации в целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда организуют:

- Стимулирование работы уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы.
- Предоставление уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы. (постановление Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30).
- Участие в смотре-конкурсе на звание лучший «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».
- Разработку положения о системе управления охраной труда в образовательном учреждении;
- Осуществление контроля по вопросам обеспечения мер охраны труда.
- Приостановление частично или полностью деятельность ОУ при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.
- Привлечение в установленном порядке к ответственности лиц нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

6.7. Администрация ОУ:

- разрабатывает Положение о системе управления охраной труда в данном образовательном учреждении;
- обеспечивает работников сертифицированной бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также смывающими и обеззараживающими средствами

6.8. Прохождению работниками ОУ предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с Законодательством Российской Федерации за счет средств ОУ.

6.9. В соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда и необходимостью создания нормальных условий для работы стороны обязуются:

6.9.1. Обеспечить в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных учреждений, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

6.9.2. Формировать в учреждениях образования совместные комиссии (комитеты) по охране труда на паритетных началах.

6.9.3. Не допускать лицензирования деятельности учреждений без заключения органов государственного надзора и контроля на соответствие объектов требованиям правил и норм охраны труда.

6.9.4. Предусматривать в смете расходов выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии и обеспечивать их своевременный ремонт.

6.9.5. В случае отказа работника от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей, гарантировать защиту этих работников от необоснованных действий администрации учреждения.

6.10. Финансирует оплату труда работников ОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер оплаты устанавливается не ниже определенных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями) (**Приложение № 4**).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда в прежнем порядке.

6.11. До утверждения Правительством Российской Федерации в порядке, установленном статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, перечней таких работ, а также минимальной продолжительности такого отпуска применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с последующими изменениями и дополнениями).

При наличии результатов проведенной аттестации рабочих мест компенсации установить с учетом Постановления правительства Российской Федерации, утвержденного от 20 ноября 2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Первичная профсоюзная организация обязуется :

6.12. Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией и осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

6.13. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии *ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

6.14. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим и т.д.), грубых нарушений охраны труда внештатный технический инспектор труда районной организации Профсоюза вправе приостановить выполнение работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя. Заработная плата за работниками на время приостановки сохраняется в полном объеме.

6.15. Принимать участие в работе комиссии по приему готовности образовательного учреждения к новому учебному году.

6.16. Развивать и совершенствовать институт лиц, осуществляющий общественный контроль за состоянием охраны труда: уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета, внештатного технического инспектора труда, членов комиссии по охране труда ОУ, оказывать помощь при осуществлении ими деятельности направленной на укрепление безопасности труда.

6.17. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

6.18. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательного учреждения.

6.19. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками учреждений образования.

6.20. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.21. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения

законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.22. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.23. Организует ежегодное участие в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» в районе.

6.24. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Стороны договорились:

- Обеспечить разработку положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организации осуществляющую образовательную деятельность, в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

- Содействовать выполнению представлений и требований внештатного технического инспектора труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

VII. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

Стороны договорились:

7.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, отраслевым Соглашением, региональным Соглашением и территориальным отраслевым Соглашением и настоящим Коллективным договором.

7.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, связанным с изменением определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.), членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 статьи

81 Трудового Кодекса Российской Федерации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а увольнение руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (*ст.374 Трудового Кодекса Российской Федерации*)).

7.3. Взаимодействие руководителей образовательных учреждений с выборными профсоюзным органом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 372 Трудового Кодекса Российской Федерации*);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 373 Трудового Кодекса Российской Федерации*);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено официальное мнение до сведения всех работников учреждения образования. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», территориального отраслевого Соглашения и настоящего Коллективного договора.

7.4. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (*ч.3 ст. 374 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

7.5. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний и хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно - правовые документы (*ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

7.6. По просьбе первичной профсоюзной организации бухгалтерия предоставляет информацию о списочном составе членов профсоюза и об отчислении профсоюзных взносов работников.

7.7. Не допускается увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, гарантированных законом, социально-трудовых и иных прав и свобод, в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

7.8. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

7.9. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют

руководителям образовательных учреждений и профсоюзам образовательных учреждений применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

7.10. Образовательное учреждение:

- обязано соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности;

- предоставляет органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги.

- предоставляет органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

- не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора согласно ст.277 в размере 0,5% от заработной платы;

- членам профсоюза, находящимся в декретном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, на пенсии по старости определить членские взносы пять рублей в месяц.

- содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

- создают условия для работы представителей комитетов профсоюза всех уровней в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхованию и других комиссиях;

- могут перечислять в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации на счет профсоюзного комитета учреждения денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

7.11. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.

7.12. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

7.13. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в

подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - вышестоящего профсоюзного органа.

7.14. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.15. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

7.16. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня оплаты труда по действующей квалификационной категории по их заявлению сроком до 1 года.

VIII. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организации обязуются:

8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

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

8.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

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

8.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора .

8.6. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через организацию льготного санаторно-курортного лечения и др.,

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8.8. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителя, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива образовательного учреждения по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

IX. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

9.1. Администрация ОУ:

9.1.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

9.2. Стороны считают, что:

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

9.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

9.4. Стороны совместно:

9.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников ОУ.

9.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

9.4.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, в том числе путем проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 424;
- снижению текучести кадров в ОУ, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное

образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

9.5. Администрация ОУ совместно с первичной профсоюзной организацией участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и методики ее проведения.

9.6. Стороны договорились:

9.6.1. Принять участие в районном конкурсе «Учитель года» и др.

9.6.2. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

9.6.3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательной организацией, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

9.7. Стороны обязуются предусматривать в коллективном договоре обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности организаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка

проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Коллективного договора.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Районная организация Профсоюза в течение 7 дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области (ст. 50 Трудового Кодекса Российской Федерации).

11.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за ходом выполнения Коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее отраслевая Комиссия).

11.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются отраслевой комиссией.

11.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.6. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская общеобразовательная средняя школа № 1»
_____ Н.В.Иванова

Директор _____ муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская общеобразовательная средняя школа №1»
_____ С.М.Лазарев

Регистрационный номер _____

« _____ » _____

Пронумеровано, прошнуровано _____ листов.

Приложение № 1

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 146» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения на 2016-2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора по обеспечению социально- экономических и правовых гарантий работников учреждения.

1. Общие положения.

- 1.1. Постоянная комиссия по заключению и контролю за выполнением Коллективного договора, регулирующего социально-трудовые отношения в учреждении (в дальнейшем - Комиссия) создается приказом руководителя учреждения и решением профсоюзного комитета.
- 1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства сторон .
- 1.3. Комиссию составляют представители:
 - работодателя
 - первичной профсоюзной организации учреждения
- 1.4. Состав Комиссии формируется из представителей сторон на равноправной основе.
- 1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, районным Соглашением и настоящим Положением.
- 1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия Коллективного договора (в дальнейшем - Договор).
- 1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с аналогичной комиссией, создаваемой на районном уровне.

2. Цели и задачи Комиссии.

- 2.1. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам.
- 2.2. Основными задачами Комиссии являются:
 - ведение коллективных переговоров, подготовка Коллективного договора и осуществление контроля за его выполнением;
 - урегулирование разногласий, возникающих при заключении Коллективного договора
 - недопущение в Коллективном договоре ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации;
 - выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в учреждении;
 - участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии.

- 3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:
 - координировать совместную деятельность сторон комиссии по решению вопросов в пределах своей компетенции;
 - принимать решения в пределах своей компетенции, которые имеют для сторон обязательную силу и исполняются в порядке и сроки , установленные Комиссией;
 - осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора администрацией и профсоюзом учреждения;
 - привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, Управления образованием, профсоюзов, а также независимых экспертов;
 - вносить предложения по привлечению в установленном Законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Договором .

4. Организация деятельности Комиссии.

- 4.1. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря Комиссии;
- 4.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетенции.
- 4.3. Решение о созыве комиссии принимает ее Председатель .
- 4.4. Председатель проводит заседания Комиссии.
- 4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.
- 4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Договора .

- 4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов Комиссии.
- 4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов..
- 4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует Председателя.
- 4.10. Материально-техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на МДОУ.

5. Статус члена Комиссии.

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ, Договором и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Управление образования МО – Клепиковский муниципальный район, районную организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности полученной информации;
- вносить от своего имени предложения в Комиссию в случае возможного возникновения трудовых конфликтов для обсуждения приостановления или отмены действия решения руководителя учреждения;
- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Договора или решения Комиссии;
- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников учреждения.

Приложение № 6

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 146» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2016-2018 г.

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Л.П.Чикурова

«Утверждаю»

Заведующая
МДОУ "Детский сад № 146"

_____ Н.А.Белоконь

Обсуждены и приняты на собрании трудового

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №146» .

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка, именуемые в дальнейшем Правила - это нормы, регулирующие на основании законодательства Российской Федерации о труде, отношение между администрацией ДОУ и его работниками по вопросам приема и увольнения, использования рабочего времени, поощрения за успехи в работе и ответственности за нарушение трудовой дисциплины, закрепления основных обязанностей работников и администрации.

1.2. Правила имеют целью: Способствовать организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению эффективности рабочих мест, соблюдению трудовой дисциплины.

1.3. Правила являются дополнением к Уставу ДОУ и обязательны для выполнения всеми работниками.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка, разрабатываются администрацией ДОУ совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ утверждаются общим собранием его работников по представлению администрации.

1.6. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах (контрактах).

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОУ

2.1. Руководитель имеет право на:

- управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленным Уставом ДОУ;
- заключение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;
- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- организацию условий Труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации (учреждения);
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Руководитель обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде;
- организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним определенное рабочее место;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, предупреждение их заболеваемости и травматизма, контролировать соблюдение работниками санитарно - гигиенических норм, правил охраны труда и пожарной безопасности;
- всемерно укреплять трудовую дисциплину, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, совершенствовать воспитательно-образовательный процесс, распространять и внедрять педагогический опыт в работе ДОУ;
- обеспечивать повышение работниками деловой квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогов, создавать необходимые условия для совмещения работы и учебы;
- обеспечивать контроль за соблюдением условий оплаты труда и расходованием средств;
- чутко относиться к нуждам работников и обеспечивать предоставление им льгот и преимуществ;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу, активность работников;

- заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного профсоюзного органа;
- разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
- осуществлять социальное и медицинское и иные виды обязательного страхования работников;

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ДОО

3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных, не рабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планом социального развития учреждения;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с «Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ»;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- досудейскую, судейскую защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно- правовыми актами;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

3.2. Работник ДОО обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
 - медицинское заключение о состоянии здоровья,
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом "Об образовании". Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, требования должностной инструкции, инструкцией по охране труда;
- работать честно и добросовестно;
- соблюдать дисциплину труда - основу порядка в ДОО:
 - вовремя приходить, на работу, соблюдать продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения членов администрации, быть всегда внимательным к детям, вежливым с сотрудниками и родителями воспитанников;
 - беречь, укреплять, обеспечивать сохранность собственности ДОО (оборудование, инвентарь, учебно-наглядные пособия, литература, игрушки, спецодежду и обувь, детей, строго соблюдать Инструкцию по охране жизни и здоровья детей, требования по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, правила и инструкции по противопожарной безопасности;

- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, быть примером достойного поведения, соответствующего работнику воспитательно-образовательного учреждения вне зависимости от выполняемой работы;
- каждый работник ДОО несет ответственность за жизнь и здоровье воспитанников в порядке, определенном законодательством; может принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда; содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать энергию, оборудование и другие материальные ресурсы; соблюдать законное право и свободы воспитанников.

-проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки

3.3. Воспитатель ДОО обязан:

- выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета.-
- следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, заведующей
- неукоснительно выполнять режим дня, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ИКТ, различные виды театрализованной деятельности
- участвовать в работе педагогических советов, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми.
- в летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством медицинской сестры
- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать в праздничном оформлении учреждения
- работать в тесном контакте со вторым воспитателем и младшим воспитателем своей группы.
- чётко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, соблюдать правила и режим ведения документации

3.4. Круг конкретных трудовых обязанностей педагогических работников, технического и обслуживающего персонала ДОО определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДЫ И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Порядок приема на работу

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в данном дошкольном учреждении.

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого документа, отражающего их согласованную волю по всем существующим условиям труда, работника. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в учреждении, другой - у работника.

4.1.2. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения:

- а) трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства,
- б) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья работать в образовательном учреждении (Закон об образовании);
- в) паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- д) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

е) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки, наличие квалификационной категории, если этого требует работа.

4.1.5. Прием на работу в ДОУ без предъявления перечисленных документов не допускается. Администрация ДОУ не вправе требовать предъявление документов помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т. д.

4.1.6. Прием на работу оформляется приказом руководителя ДОУ на основании письменного трудового договора (контракта). Приказ выдается работнику под расписку;

4.1.7. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того был ли прием на работу надлежащим образом оформлен

4.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация ДОУ обязана в трехдневный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях, организациях.

На работника, работающего по совместительству, трудовая книжка ведется, по основному месту работы..

4.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в ДОУ. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

4.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация ДОУ обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.11. На каждого работника ДОУ заводится личная карточка, состоящее из копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения (санитарная книжка) об отсутствии противопоказаний к работе в ДОУ, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Здесь же хранится один экземпляр трудового договора (контракта).

4.1.12. Руководитель ДОУ вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личной карточке.

4.1.13. Личная карточка работника хранится в ДОУ, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.14. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами ДОУ, соблюдение которых для него обязательно, а именно:

Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами ДОУ.

4.2. Отказ в приеме на работу

4.2.1. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;

4.2.2. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации ДОУ, администрация должна обосновать (мотивировать) причину своего отказа в заключение трудового договора, отказ администрации в заключение трудового договора может быть оспорен в судебном порядке (ТК РФ ст.64)

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Перевод работника на другую работу, связанную с выполнением работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, производится только с письменного согласия работника.

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах одного ДОУ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.3.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ

4.3.4. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу ст. 73 ТК РФ (в соответствии медицинского заключения)

4.3.5. Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же ДОУ в случаях, связанных с изменениями в организации воспитательно-образовательного процесса и труда (изменение числа групп, количество воспитанников, воспитательно-образовательных программ и т.д.) и квалифицируются как изменение существенных условий труда.

4.3.6. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде.

4.4. Прекращение трудового договора (контракта).

4.4.1. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно, за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор (контракт) в срок, о котором просит работник.

Независимо от причин прекращения трудового договора (контракта) администрация ДОУ обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи (или) Закона РФ "Об образовании", послужившей основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движений трудовых книжек и вкладывает ее к ним.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В учреждении 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.2. Начало работы в ДОУ - 7.30, окончание - 18.00.

5.3. Продолжительность рабочего дня всех работников определяется графиком сменности, в котором указываются часы работы и перерыва для отдыха, приема пищи работниками (для воспитателей на 1 ставку – 36 часов в неделю, музыкальный руководитель на 1 ставку-24 часа, руководитель по физ.воспитанию на 1 ставку-30 часов, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала – 40 часов в неделю)

Администрация учреждения организует учет рабочего времени и его использование всеми работниками учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также представить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Графики работы утверждаются руководителем учреждения и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

5.4. Питание воспитателей организуется во время сна детей. Других сотрудников - в перерыве для отдыха и приема пищи.

5.5. Групповому персоналу запрещается; оставлять детей без присмотра, и оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего воспитатель обязан сообщить об этом администрации.

5.6. Продолжительность ежегодного отпуска работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Очередность предоставления ежегодных отпусков

устанавливается администрацией с учетом, необходимости обеспечения нормального хода работы ДОУ в течение всего года. График отпусков составляется заведующим не *позднее*, чем за две недели до наступления календарного года и сообщается работникам под роспись. Администрация уведомляет работника о начале отпуска под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению руководителя может быть заменена денежной компенсацией по согласованию со службой управления персоналом железной дороги в соответствии со статьей 126 ТК РФ и при увольнении работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности, работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей

5.7. Воспитателям и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график сменности;
- изменять по своему усмотрению план занятий;
- сокращать продолжительность рабочей смены;
- опаздывать на работу и оставлять рабочее место без присмотра;
- удалять воспитанников с занятия;
- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии и детям до 16 лет;
- отпускать детей одних по просьбе родителей;
- отдавать незнакомым лицам без предупреждения родителей;
- кричать на детей и бить их, а также оскорблять личное достоинство воспитанников, их родителей, членов трудового коллектива.

5.8. Запрещается в рабочее время:

- Отвлекать работников ДОУ от их непосредственной работы, вызывать или снимать для выполнения общественных работ, созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

Запрещается:

- присутствовать посторонним лицам в группе без разрешения заведующего;
- делать замечание работникам в присутствии детей;
- посещать группы и другие подразделения ДОУ контролирующим и другим органам без сменной обуви и в верхней одежде;
- проводить работу с трудовым коллективом без согласования с заведующим ДОУ;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом пользуется только руководитель ДОУ и его заместитель;
- делать педагогическим работникам замечание по поводу их работы во время проведения занятия.

- работа в праздничные и выходные дни:

Привлечения персонала ДОУ к дежурству и некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренном законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурства или работу в выходные и праздничные дни предоставляется в порядке, предусмотренном ТК РФ или с согласия работника, оплачивается в двойном размере

- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить (в помещениях и на территории учреждения)

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в воспитательно-образовательном процессе, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие нормы поощрения

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2. поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом ДООУ; по представлению трудового коллектива; Совета педагогов; членов администрации; родительской общественности.

6.3. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания. Таким работникам предоставляются также преимущества при продвижении по работе.

6.5. За особые, трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и др.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Работники ДООУ обязаны: подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников ДООУ, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение

7.4. Для прекращения действия трудового договора по инициативе администрации, помимо ТК РФ, может быть применен Закон РФ «Об образовании» в части п.3 ст. 56, а именно:

- 1) повторное в течение года грубо нарушение Устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

7.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

7.7. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.8. Взыскание должно быть наложено администрацией ДООУ в соответствии с его Уставом.

7.9. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.10. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. при необходимости соблюдения интересов воспитанников.

7.11. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения Дисциплинарного взыскания.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку

Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушения трудовой дисциплины

7.12. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обращаться в комиссию по трудовым спорам ДООУ и (или) в суд.

7.13. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания, работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

8. Техника безопасности и производственная санитария.

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии.

8.2. Руководители учреждений образования для обеспечения мер по охране труда должны руководствоваться отраслевой программой «Первоочередные меры по улучшению условий и охраны труда на 1996 - 1997 годы», Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования. Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства образования РФ от 23.07.96 г. № 378 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации». Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве от 11.03.99 г. № 279; Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 24.07.1999 г.

8.3. Все работники ДОУ, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по технике безопасности в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующего для данного ДОУ, их нарушение влечет за собой применение мер взыскания, предусмотренных в п. 7 настоящих правил.

Приложение № 2

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 146» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения на 2016-2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 146» длительного отпуска сроком до 1 года.

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является орган местного самоуправления в лице администрации муниципального образования – Клепиковский муниципальный район.

1. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других документов, оформленных надлежащим образом.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных Положением.

5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпуске по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде в другую местность и переходом в связи с этим на другую работу, продолжительность перерыва в работе увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим

пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределение нагрузки заявителя;

согласиться на установление очередности в предоставлении отпуска в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. Преимущественным правом при предоставлении длительного отпуска пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которые данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате и продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или (по согласованию с администрацией ОУ) переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится если педагогический работник в указанный период времени не болел, а ухаживал за болевшим членом семьи.

16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников и предоставлении льгот по коммунальным услугам.

17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по договору, если данная работа является педагогической.

19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество учебных классов (групп), количество часов по учебным планам и программам.

20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

25. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

28. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

29. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а Управление образования и молодежной политики муниципального образования – Клепиковский муниципальный район – «работодателей».

30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

31. Период нахождения педагогического работника в длительном отпуске не оплачивается и не засчитывается в стаж для назначения досрочной пенсии по старости

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей, работа в которых зачитывается в стаж непрерывной работы дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

1. Время работы в ниже перечисленных должностях засчитываются в стаж работы. Дающей право на получения длительного отпуска до одного года

1. Воспитатель(включая старшего)
2. Музыкальный руководитель.
3. Руководитель по физическому воспитанию
4. Социальный педагог.
5. Педагог –психолог.

Приложение № 9

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 146» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2016-2018г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с опасными, вредными и тяжёлыми условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12 % от ставки (должностного оклада)

Машинист по стирке белья:

Работы связанные со стиркой белья в ручную, с использованием моющих и дезинфицирующих средств; стирка, сушка, глажение белья и спецодежды-12%

Повар

Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы -12%.

Младший воспитатель:

Работы связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную, уборка и мойка санузлов с применением моющих и дезинфицирующих средств - 10%

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

Уборка и мойка санузлов с применением моющих и дезинфицирующих средств - 10%

Заместитель заведующий по ВМР

Работа с дисплеями ,ЭВМ на основании материалов аттестации рабочих мест по результатам оценки труда – 3,6%

Заведующая МДОУ

Работа с дисплеями ,ЭВМ на основании материалов аттестации рабочих мест по результатам оценки труда – 6%

Приложение № 3

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 146» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения на 2016-2018 г.

НОРМЫ

Выдачи специальной одежды, специальной обуви и других сертифицированных средств индивидуальной защиты работников в соответствии с типовыми отраслевыми нормами

№ п/п	Наименование профессии должности	Наименование спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	Оператор котельной (на газе)	Комбинезон х/б	12
2	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат х/б Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Сапоги резиновые	12 6 2 12
3	Повар, кухонный рабочий	Костюм х/б Ботинки кожаные Колпак х/б(косынка) Фартук клеёнчатый с нагрудником	12 12 12 12
4	Машинист по стирке белья	Халат х/б, косынка	12
5	Воспитатели	Халат х/б, косынка	12
6	Младший воспитатель	Халат х/б, косынка Для мытья санузлов: Перчатки резиновые Сапоги резиновые	12 6 12

Примечание: при работе в котельных, действующих не в течении всего года, а только в холодный период, указанные сроки носки одежды и средств защиты, увеличиваются до 2-х лет

Приложение № 10

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 146» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2016-2018г. г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 146» заключили настоящее соглашения в том, что в течение 2016 года будут выполнены следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Сроки проведения	Сумма	Ответственные
1.	Обеспечение бесплатной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты	в течение года	20000=	заведующий, завхоз,
2.	Оборудование ОУ противопожарными средствами	в течение года		завхоз
3.	Ремонт: а) косметический ремонт кабинетов и коридоров и групповых комнат	июль-август		завхоз
4.	Обеспечение групповых комнат оснащением по норме	в течение года		завхоз
5	Озеленение территории перед фасадом ДООУ	в течение года	-	завхоз
6	Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест МДОУ «Детский сад № 146»	Январь - апрель	60000=	Заведующий , комиссия по спец.оценке условий труда

Приложение № 4

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 146» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2016-2018г. г.

Порядок

учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым тарифным Коллективным договором по учреждениям образования РФ, Региональным Коллективным договором по учреждениям образования Рязанской области, территориальным отраслевым Коллективным договором и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, Коллективного договора, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения

мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Приложение № 5

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 146» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2016-2018г. г.

Порядок

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

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, Коллективного договора, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его

представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Приложение №7

К коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №146» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения на 2016- 2018 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №146»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Положение направленно на оказание материальной помощи работникам и обеспечение социальной защиты работников ОУ и является приложением к коллективному договору.

2. ИСТОЧНИКИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

2.1 Источниками материальной помощи являются средства, полученные ОУ от всех видов деятельности:

- фонд заработной платы по соответствующему виду деятельности;
- экономия фонда заработной платы;
- внебюджетные средства;
- целевые средства.

2.2 Фонд материальной помощи может быть образован за счёт:

- прибыли хозяйственных работ;
- других источников (включая спонсорские средства), не запрещённые действующим законодательством.

2.3 Материальная помощь производится в соответствии с утверждённой сметой.

3. УСЛОВИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ЕЁ РАЗМЕРЫ.

3.1 Материальная помощь работникам ОУ может выплачиваться:

- в связи с трагической датой: на похороны сотрудников образования в размере 2000 рублей;
- на свадьбу сотрудникам образования 2000 рублей.

3.2 Материальная помощь оказывается руководителем ОУ на основании заявления работника и ходатайства профсоюзного комитета.

3.3 При наличии внебюджетных фондов размеры единовременных выплат не ограничиваются

Приложение № 8

К Коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №146»

по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения на 2016 -2018 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ПРЕМИРОВАНИЯ, МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ МДОУ «Детский сад №146»

Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников «Детского сада №146»

- 1.1 Настоящее положение устанавливает порядок и условия премирования, материального поощрения, сотрудников «Детского сада №146» .
- 1.2 Положение является приложением к коллективному договору, заключённому между администрацией и первичной профсоюзной организацией.
- 1.3 Под премированием понимается выплата сотрудникам денежных средств:
 - в материальном поощрении;
 - сверх основного заработка доплат;
 - надбавок в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

Премирование, материальное поощрение служат средством признания заслуг премируемого лица со стороны трудового коллектива и администрации и является стимулом для улучшения работы других членов коллектива.

- 1.4 Положение устанавливает премирование и поощрение, как награждение отличившихся работников вне систем оплаты труда. Премия является единовременной и выдаётся за успехи в труде. Также она может быть приурочена к знаменательным событиям и юбилеям как ДОУ, так и данного сотрудника.

2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТ ПРЕМИЙ И ПООЩРЕНИЙ.

- 2.1 Премии и поощрения могут выплачиваться из следующих источников:
 - фонд заработной платы в пределах средств, выделенных из бюджета ДОУ;

3. РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ И ПООЩРЕНИЙ.

- 3.1 Суммы премий и поощрений, выплачиваемых из фонда заработной платы не должны превышать пределов, выделяемых средств на оплату труда ДОУ;

4. ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ И МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ.

4.1 При выплате единовременных премий учитывается не только выполнение работником на должном уровне функций, обусловленных трудовым договором, но и моральные факторы, характеризующие инициативность, творческий подход к работе:

- ветеранам труда в связи с уходом на пенсию или юбилейными датами;
- выходящим на пенсию в возрасте 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины) в размере 3000 рублей;
- сотрудникам, отличившимся в общественных смотрах, конкурсах, соревнованиях;
- в связи с юбилейными датами, 50-летие, 70-летие (мужчины и женщины) в размере 1000 рублей;
- при награждении правительственными наградами:
 - а) «Почётный работник общего образования» в размере 2000 рублей;
 - б) Почётная грамота Министерства образования РФ в размере 1500 рублей;
 - в) Почётная грамота управления по делам образования, науки и молодёжной политики администрации Рязанской области в размере 1000 рублей;
 - г) Почётная грамота управления образования и молодёжной политики МО - Клепиковский муниципальный район в размере 600 рублей;

5. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНЫХ ПООЩРЕНИЙ.

5.1 Размер премий устанавливается администрацией ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2 Премии устанавливаются приказом по предоставлению руководителя и профкома в пределах имеющихся средств.

5.3 В течении срока действия дисциплинарного взыскания премии назначаться не могут.

5.4 О выплате премий издаётся приказ, который доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку работника. Приказ о выплате премий должен содержать сведения о том, за какие именно успехи в труде и в связи с чем поощряется работник.

5.5 Выплата премии всем сотрудникам учреждения.

Приложение № 9

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 146» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения на 2016-2018 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий по которым устанавливается повышенная оплата труда

1. По результатам Специальной оценки рабочего места

и условий труда установить:

- Машинист по стирке белья - 12%**
- Шеф-повар, повар - 12%**
- Кухонный работник- 12%**
- Младший воспитатель, помощник воспитателя -10 %**
- Заведующая МДОУ за работу с дисплеями ЭВМ- 4,0%**
- Заместителю заведующей по ВМР за работу с дисплеями ЭВМ- 4,0%**

Продумовано, прогумеровано,
суджено печатлю

Суджене кваліфікації

д. юридическі наук Вікторія

Вікторівна

Міщенко, Вікторівна д.т.

