

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ
МЕДВЕНСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №2 «СКАЗКА»

307030 Курская область, Медвенский район, пос. Медвенка, ул. Кирова 1,
телефон: 8(47146) 4-16-45, 4-14-38

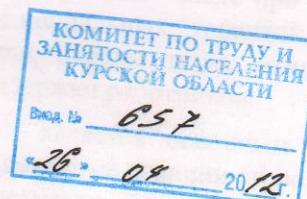
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном дошкольном
кazённом образовательном учреждении «Детский сад № 2 «Сказка»
общеразвивающего вида с приоритетным осуществление деятельности по
художественно-эстетическому направлению развития детей»
Медвенского района Курской области
на 2012 – 2014 годы

От работодателя:
Заведующая

И. С. Теплова
2012 г.



От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
/А. Н. Демидова
2012 г.



**Коллективный договор по регулированию
социально-трудовых отношений в муниципальном дошкольном казённом
образовательном учреждении «Детский сад № 2 «Сказка» общеразвивающего
вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-
эстетическому направлению развития детей» Медвенского района
Курской области на 2012 – 2014 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Курской области в целях усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников муниципального дошкольного казённого образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Сказка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществление деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей Медвенского района Курской области (далее МДКОУ «Детский сад № 2 «Сказка»).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДКОУ «Детский сад № 2 «Сказка», устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, их гарантий, компенсации и льготы.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

от работодателя:

- Заведующая МДКОУ «Детский сад № 2 «Сказка» - Екатерина Сергеевна Теплова.

от работников:

- Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ и Положения о первичной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ, далее – профсоюзный комитет, в лице Председателя комитета – Аллы Николаевны Демидовой.

1.3. Стороны договорились о том, что первичная профсоюзная организация выступает в качестве полномочного представителя работников МДКОУ «Детский сад № 2 «Сказка», находящегося в муниципальной собственности, при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации руководящих и педагогических работников, охраны труда, стипендиального обеспечения и других форм социальной поддержки работников.

1.4. Настоящий Коллективный договор является основным документом, определяющим в договорном порядке согласованные позиции сторон.

1.5. Настоящий Коллективный договор рассматривается сторонами как основа для ведения переговоров, заключения коллективных договоров, соглашений в образовательном учреждении, при заключении трудовых договоров с работниками

учреждений, при разрешении индивидуальных (для членов профсоюза) и коллективных трудовых споров (конфликтов) и распространяется на работодателей и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем образовательного учреждения. Работник, не являющийся членом профсоюза, вправе по собственному желанию уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

Настоящий Коллективный договор не ограничивает права образовательного учреждения в расширении льгот и гарантий работникам.

1.6. Стороны договорились о том, что коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Коллективным договором учреждения с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами (ст. 9 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор состоит из основного текста и 18 (восемнадцати) приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного договора.

1.8. В целях развития социального партнёрства Стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Коллективного договора (Приложение № 1). Срок полномочий комиссии - 3 года. Комиссия разрабатывает и вносит на рассмотрение педагогического совета и профсоюзного комитета план мероприятий по выполнению Коллективного договора.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Коллективного договора, доводятся до сведения всех сторон социального партнёрства и работников учреждения.

1.10. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Коллективного договора, совместно разрабатывают нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.11. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 373 Трудового Кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатели при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы

трудового права, учитывают мнение выборного профсоюзного органа (Приложение № 2). Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется территориальным соглашением, коллективным договором. Форма участия работников в управлении учреждением (учёт мотивированного мнения, согласие) предлагается выборным профсоюзным органом и определяется территориальным соглашением, коллективным договором (ст.53 ТК РФ). Порядок учёта мнения устанавливается приложением № 3 настоящего Коллективного договора.

1.12. Стороны совместно принимают решение о присвоении почётных званий и награждении отраслевыми знаками отличия членов профсоюза, профактива, выборных профсоюзных работников.

1.13. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора либо внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.15. Коллективный договор должен заключаться по общему правилу до принятия соответствующих бюджетов представительными органами власти.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определённой специальности, квалификации или должности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и размерах, предоставлять работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором и соглашением сторон (ст.56 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменном виде и, как правило, на неопределённый срок. В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Срочный договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения (ст.59 ТК РФ).

2.3. После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приёме на работу, который работнику объявляется под роспись в

течение трёх дней со дня фактического начала работы, ознакомить работника под расписью с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, до заключения трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя, считается заключением трудового договора.

2.4. Руководитель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

2.5. Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений с руководителями организаций, их заместителями и главными бухгалтерами (если они являются членами профсоюза) при передаче образовательного учреждения из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без учета мнения выборного профсоюзного органа.

2.6. Руководитель дошкольного образовательного учреждения, его заместители и другие работники этого образовательного учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.6.1. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам образовательных учреждений осуществляется в установленном порядке и при условии, если учителя, воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6.2. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом, осуществляющим управление в сфере образования, по подчинённости образовательного учреждения, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самим образовательным учреждением, в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

2.7. Расторжение трудового договора по п.11 ст.77 ТК РФ в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 ТК РФ) не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 г.

2.8. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных учреждений. Проведение данных мероприятий начинается в конце учебного года.

2.9. При массовом единовременном высвобождении работников

(массовым является сокращение от 5 и более человек), при ликвидации или реорганизации учреждения работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзную организацию, службу занятости.

2.10. Профсоюзная организация имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временного прекращения реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.11. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет; не освобождённые от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

2.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

2.13. В случае установления представительным органом работника нарушения трудового законодательства, условий Коллективного договора, руководителем организации, его заместителем учредитель обязан рассмотреть заявление (представление) согласно ст. 195 ТК РФ и сообщить о результатах заявителю.

3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны договорились, что:

3.1. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли регулируются Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. №165 (в редакции Постановления Правительства Курской области от 21 июля 2011г. № 112-пп), нормативно-правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда.

Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятymi нормативными документами.

3.2. Согласно Положениям об оплате труда работников образовательных учреждений с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. № 165 (в редакции Постановления Правительства Курской области от 21 июля 2011г. № 112-пп) и аналогичным муниципальным нормативным актам работникам образовательных учреждений и иных учреждений системы образования, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов, предоставляется:

3.2.1. Единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет), или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы;

3.2.2. Ежегодная материальная помощь в размере 2-х должностных окладов. Указанная норма распространяется на женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

3.2.3. Оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

3.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников образовательного учреждения производится в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», разработанными с учётом Постановления Правительства Курской области от 02.12.2009г. №165 (в редакции Постановления Правительства Курской области от 21.07.2011г. № 112-пп).

3.3.1. В муниципальном образовательном учреждении оплата труда, в том числе установление ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы, выслугу лет к должностным окладам библиотечным и медицинским работникам определяется решением муниципальных органов власти, территориальным соглашением, коллективным договором, соответствующими положениями об оплате труда.

3.4. Работодатель обязуется заработную плату выплачивать 2 раза в месяц, ~~ежемесячно~~ за прошедший месяц не позднее 5 числа текущего месяца в банк на расчетный счет. При необходимости выплачивается аванс по заявлению работника не позднее 19 числа текущего месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплату производить накануне этого дня. Письменно извещать каждого работника о составных частях заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения

профсоюзного комитета.

3.5. Заработка плата выплачивается за всё время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст.136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

3.6. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (ст.136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.142,236 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

3.7. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со ст.414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработка плата выплачивается в полном объёме за весь период забастовки.

3.8. Стороны добиваются соблюдения единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных учреждений на всей территории области..

3.9. Стороны договорились, что за образовательным учреждением признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены на увеличение размера надбавок и доплат стимулирующего характера.

3.10. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работы в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми, особо тяжелыми и вредными, особо вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

3.11. Педагогическим работникам, имеющим государственные награды и почётные звания Российской Федерации и Курской области, должностной оклад (ставка) устанавливается в размерах, определенных правовыми актами РФ и Курской области. Педагогическим работникам, награжденным нагрудными знаками «Почётный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального

профессионального образования РФ», «Почётный работник среднего профессионального образования РФ», «Почётный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», и работающим в образовательных учреждениях (организациях), устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20 % должностного оклада за счет средств образовательного учреждения. Стимулирующая ежемесячная выплата в размере до 20% должностного оклада устанавливается педагогическим работникам, награжденным значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения». При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.12. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

3.13. Руководитель образовательного учреждения при разработке штатного расписания приводит наименования должностей педагогических работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей иных работников образовательных учреждений в соответствие с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. №367 с последующими изменениями).

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

4.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения непрерывной и персонифицированной системы повышения квалификации. Стороны обязуются соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, охранять за ними: место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в

порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.2. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

4.3. С целью оптимизации оказания образовательных услуг, повышения квалификации руководящих, педагогических работников государственной, муниципальной образовательной системы, учреждения дополнительного профессионального образования на территории области продолжают использовать практику договорных отношений. Условия договорных обязательств определяются сторонами.

4.4. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 №209.

4.5. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий.

4.5.1. Данному виду аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

4.5.2. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник, или иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель, если аттестуемый является членом профсоюза.

4.5.3. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть, расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Аттестация педагогических работников для установления соответствия

уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

4.7. Квалификационная категория сохраняется в течение срока ее действия при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенные в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины).

4.8. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

4.9. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, может быть проведена по ходатайству педагогического совета образовательного учреждения перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты экспертизы профессиональной деятельности работника текущего аттестационного периода. На данную льготу при проведении аттестации могут рассчитывать следующие педагогические и руководящие работники:

- имеющие государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель";
- имеющие другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, при условии соответствия почётного звания, учёной степени профилю учреждения, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- работники, подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;
- победители конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках национального проекта «Образование», победители и призеры областного конкурса «Воспитатель года» (занявшие I, II, III места); Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства (занявшие I, II, III места); заведующие детских садов, ставших победителями конкурсного отбора общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта «Образование», других Всероссийских и областных конкурсов образовательных учреждений (занявших I, II, III места), представившие заявление и ходатайство педагогического совета образовательного учреждения (для воспитателей) и заявление и ходатайство органа, осуществляющего управление в сфере образования (для заведующих). Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

4.10. Должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, после истечения срока ее действия по заявлению работника работодателю сохраняется в течение одного года в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска, предусмотренного пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения, сменой места жительства;
- при выходе на работу, после того, как работник был призван в ряды Вооружённых Сил России;
- иных случаях, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

4.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

4.12. При установлении оплаты труда работникам по разным педагогическим должностям квалификационная категория, присвоенная по одной из них, может учитываться в течение срока её действия при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ.

4.13. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1. Режим работы образовательного учреждения, продолжительность рабочего времени работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, принятыми в соответствии с ТК РФ, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» и иными нормативно правовыми актами. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа и являются приложением № 10 к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

5.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников ~~учреждений~~ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего

времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно (приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

Для остальных категорий работников, руководителей учреждений образования норма рабочего времени - 40 часов, а для работников, руководителей образовательных учреждений сельской местности - женщин - 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Учебная нагрузка, выплата доплат и надбавок, в том числе за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

5.3. Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия в соответствии с Типовыми положениями образовательных учреждений с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в образовательном учреждении не позднее 5 сентября.

5.4. Педагогическим работникам (в том числе тренерам-преподавателям, тренерам), работающим по совместительству в другом образовательном учреждении, может быть установлена учебная нагрузка в объёме половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной для них продолжительности рабочей недели; педагогическим работникам (в том числе тренерам-преподавателям, тренерам), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

5.5. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) работодателя с оплатой труда в двойном размере, либо компенсируется предоставлением другого вида отдыха с согласия работника.

5.6. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации и согласовании его с профсоюзным комитетом учреждения.

5.7. Перечень должностей, для которых у работодателя вводится нормированный рабочий день, устанавливается коллективным договором, соглашением или иным локальным нормативным актом, принимаемым с учётом

мнения представительного органа работников.

5.8. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

5.9. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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

Учителям и преподавателям, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается, исходя из установленной денежной компенсации за полный отпуск.

5.11. Педагогическим работникам образовательных учреждений через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск до 1 года. Порядок предоставления длительного отпуска определяется Уставом образовательного учреждения и Приложением № 4 к Коллективному договору.

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днём учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

5.13. Учреждение с учётом производственных возможностей может предоставлять, помимо педагогических, другим работникам дополнительные отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску, с оплатой за счёт имеющихся собственных средств, в том числе внебюджетных.

Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии финансовых средств – с сохранением заработной платы, при отсутствии – без сохранения заработной платы в следующем случае:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для сопровождения ребенка в первый класс – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- родителям, женам и мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Бурской области об охране труда и необходимостью создания здоровых и

безопасных условий работы стороны обязуются:

6.1.1. Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, принадлежащих учреждению образования, в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами,

6.1.2. Осуществлять деятельность по:

- соблюдению законодательства и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

- правильному предоставлению установленных льгот лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью в соответствии с типовыми отраслевыми нормами;

- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической аттестации работников;

- обеспечению пожарной безопасности образовательных учреждений в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

- укомплектованию медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских, мастерских необходимыми медицинскими средствами оснащения, выделению оборудования (в зависимости от типа и вида учреждения, количества работников и обучающихся, воспитанников) для оказания неотложной доврачебной помощи, в соответствии с нормами;

- подготовке персонала по оказанию первой медицинской помощи.

6.1.3. Содействовать обучению и аттестации руководителей учреждений образования, лиц, ответственных за охрану труда, по вопросам охраны труда, осуществлять контроль за своевременным проведением этой работы.

6.1.4. Всемерно способствовать 100% аттестации рабочих мест в отрасли. Оказывать консультативную помощь в организации и проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в образовательных учреждениях. В случае отсутствия достаточных денежных средств на проведение 100% аттестации рабочих мест по условиям труда ежегодно производить поэтапную аттестацию, но не менее 25% от общего количества рабочих мест, с целью возможности привлечения 20% затратных средств ФСС.

6.1.5. Производить регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний по типам образовательных учреждений. Результаты анализа доводить до сведения образовательных учреждений.

6.1.6. Разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда и снижению производственного травматизма в отрасли.

6.1.7. Информировать друг друга обо всех тяжелых и смертельных случаях, произошедших в отрасли, обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным

исходом с работниками. Принимать меры к недопущению скрытия произошедших несчастных случаев.

6.1.8. Добиваться выделения и оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии.

6.1.9. Практиковать совместное рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях, семинарах, заседаниях.

6.1.10. В зависимости от результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда предоставлять дополнительные дни к отпуску и сокращенный рабочий день работникам 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 (Приложение № 6). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

6.2. Стороны добиваются выделения средств на охрану труда в размере не менее 0,2% от эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения, а при наличии внебюджетных средств - в размере 1% от размера поступления этих средств. Данные средства используются на выполнение технических мероприятий, определенных Соглашением по охране труда, обеспечение бесплатной выдачи сертифицированной спецодежды, спецобуви, смывающих и обезвреживающих средств, согласно типовым нормам (Приложение № 7). Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (с изменениями от 27 января 2010 г.). Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами производится в соответствии со Стандартом безопасности труда (согласно Приложению N 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н).

6.3. Стороны считают необходимым производить доплаты за неблагоприятные условия труда, исходя из показателей вредности, опасности и напряженности труда работников, согласно Приложению № 5. При этом стороны считают, что до утверждения в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на легких работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условий указанного повышения образовательные учреждения производятся Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых определяются доплаты до 12%, установленными приказом Гособразования СССР от 21.12.90 № 579 (с изменениями и дополнениями).

Работодатель может с учетом своего финансово-экономического положения (ст.219 ТК РФ) и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ, локальными

нормативными актами устанавливать конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными Перечнями, даже если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности (т.е., не проведена аттестация рабочего места по условиям труда).

6.4. Райком профсоюза организует работу внештатных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, осуществляют общественный контроль состояния охраны труда, пожарной, экологической безопасности, выполнения учреждением (работодателем) своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

В случае выявления представителями профсоюзной организации нарушений условий труда, органы управления образованием, руководители образовательных учреждений принимают все меры к устранению выявленных недостатков. Исполнение представлений, выданных техническим инспектором, правовой инспекцией труда райкома профсоюза, внештатными техническими инспекторами, является обязательным для всех руководителей образовательных учреждений, находящихся на территории района.

6.5. В случае ухудшения условий труда и учёбы в образовательном учреждении, грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной, экологической безопасности, внештатные технические инспекторы труда, уполномоченные первичных профсоюзных организаций учреждений образования, вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

6.6. Техническая инспекция труда райкома профсоюза, при участии профсоюзного актива, оказывает практическую помощь и осуществляет контроль за состоянием охраны труда в образовательных учреждениях, совместно с представителями работодателя анализирует состояние производственного травматизма, профзаболеваемости. Оказывает помощь в формировании и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательных учреждениях.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. В соответствии с Законами Курской области «Об образовании в Курской области» и «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, имеют право на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением, а также на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими работниками сельских детских садов, проживающих в близлежащих городах, которым не предоставили жилое помещение с отоплением и освещением в сельской местности по месту нахождения детского сада, и за педагогическими работниками - пенсионерами, работавшими в сельской местности, рабочих посёлках и поселках городского

типа не менее 10 лет и проживающими там.

7.2. Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников государственных образовательных учреждений и сохранить эти выплаты для работников муниципальных образовательных учреждений, выплачиваемые им по состоянию на 31.12.2011 года, согласно ст.47 ЗКО «Об образовании в Курской области» и аналогичных муниципальных нормативных актов:

7.2.1. Педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности - денежную компенсацию стоимости проезда к месту работы и обратно в рабочий период на основании табеля учёта рабочего времени и тарифов стоимости проезда;

7.2.2. Выпускникам высших и средних специальных учебных заведений и другим специалистам, прибывшим на работу в образовательные учреждения сельской местности Курской области, - выплату единовременного пособия в размере до 6 должностных окладов (ставок) на обзаведение хозяйством;

7.2.3. Работникам образовательных учреждений, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, – на возмещение затрат по уплате процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья;

7.2.4. За педагогическими работниками, потерявшими рабочее место по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация учреждения), а также в случае ухода на пенсию по старости, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности сохраняется право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту на приобретение или строительство жилья, до полного его погашения;

7.2.5. Выплаты, указанные в пунктах с п. 8.2.1. по п. 8.2.4., осуществляются работникам образовательных учреждений областного подчинения – из областного бюджета, работникам муниципальных учреждений – из средств муниципального бюджета с учётом субсидий, выделяемых из областного бюджета.

7.3. Работникам образовательных учреждений, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, представляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается работодателем.

7.4. Выплачивать стимулирующие выплаты молодым педагогам, выпускникам ВУЗов и ССУЗов в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу, повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу), другие формы поощрения молодых работников, активно участвующих в деятельности образовательных учреждений.

7.5. Выплачивать стимулирующие выплаты молодым педагогам, выпускникам ВУЗов и ССУЗов в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны признают права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, членов профсоюза, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными Законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставами образовательных учреждений, коллективным договором.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели, государственные и муниципальные органы власти, органы, осуществляющие управление в сфере образования, в соответствии с законодательством.

8.2.1. Работодатель предоставляет профсоюзному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также бесплатно предоставляет имеющиеся транспортные средства и средства связи, что закрепляется в коллективном договоре, способствует профсоюзовым органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников учреждений о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнении данного Коллективного договора.

8.2.2. Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

8.2.3. Своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзных органов и дает мотивированный ответ.

8.2.4. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективных договоров, соглашений ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта учреждения на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.3. Председатели, члены выборных профсоюзных органов, члены комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, съездов, съезда Профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учёбы, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их выполнением освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

8.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и

принимается во внимание при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей. Работодатель за счет средств учреждения может устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателям первичных профсоюзных организаций, другим членами выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующую выплату за организацию работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения.

Порядок и размер выплаты определяется Положением об оплате труда образовательных учреждений.

8.5. Представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов управления образованием, аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных учреждений к новому учебному году и других.

8.6. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзных организаций.

8.7. Стороны согласились, что председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель, члены райкома профсоюза, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатели первичных профсоюзных организаций, их заместители по тем же основаниям без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.7.1. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзных организаций, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

8.7.2. При вынесении дисциплинарного взыскания председателю первичной профсоюзной организации, его заместителям, членам райкома профсоюза, работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов, необходимо учитывать мотивированное мнение (согласие) вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с ненадлежащим поведением, кроме случаев ликвидации учреждения, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и компенсационных выплат) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.9. Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ с учётом положений настоящего Коллективного договора.

8.10. С учётом мотивированного мнения (или с согласия профсоюзного комитета), в соответствии со ст. 371, 373 Трудового Кодекса РФ, принимаются определенные решения и локальные нормативные акты (Приложение № 2). Порядок учёта мнения устанавливается Приложением № 3.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз, его первичная организация обязуются:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе, предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

9.2. Обеспечивать представительство, 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.

9.3. 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 деятельность потребительского кооператива, организацию лечебного санаторно-курортного лечения и др., в том числе за счет средств профсоюзного бюджета.

9.4. 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.

9.5. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников. Проводить бесплатное обучение и консультации руководителей, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива образовательного учреждения по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих и пенсионеров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.6. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с профессиональной болезнью и несчастными случаями в семьях;
- на добровольных началах финансировать отраслевые областные, городские и международные конкурсы профессионального мастерства, культурные и спортивно-

оздоровительные мероприятия;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателя первичной организации, членов выборных органов Профсоюза и руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, учреждений образования, а также представлять их к профсоюзовым наградам.

10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Стороны доводят текст Коллективного договора до органов, осуществляющих управление в сфере образования, соблюдают и реализуют достигнутые настоящим Коллективным договором договорённости и несут предусмотренную законодательством ответственность за невыполнение его положений; содействуют проведению уведомительной регистрации соглашений в соответствующих органах по труду.

10.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами, районной отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

10.3. Отчёт о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривается на профсоюзном собрании не реже одного раза в год.

10.4. В период действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

10.5. По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодатель учреждения, финансируемого полностью или частично собственником (учредителем), дополнительную ответственность несёт собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 30.04. 2012 года и действует до заключения нового Коллективного договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 октября 2014 г.

Приложение №1

Председатель первичной профсоюзной организации
А.Н. Демидова

Заведующая МДКОУ
«Детский сад № 2 «Сказка»
/Е.С. Теплова

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИЙ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности областной, территориальных комиссий, комиссий образовательных учреждений по регулированию трудовых отношений работников отрасли (далее «комиссии»).

Правовую основу деятельности комиссии составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс РФ, Законы Курской области «О деятельности трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Курской области», «О социальном партнёрстве в сфере труда на территории Курской области», данное Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Курской области.

Органы управления образованием, профсоюзные организации в своей деятельности по регулированию социально-трудовых отношений руководствуются настоящим Положением.

СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИЙ

В состав областной, территориальных комиссий входят представители исполнительной государственной, муниципальной власти, органов управления образованием, соответствующих организаций профсоюза работников народного образования и науки; в состав комиссий образовательных учреждений – представители работодателей, органов местного самоуправления, профсоюзных комитетов.

Комиссии являются постоянно действующим органом и формируются на основе принципа добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом, распоряжением, от профильного органа – его решением.

Деятельность представителей областной, территориальных комиссий подотчётна

соответствующему коллегиальному органу; комиссий образовательных учреждений - общину коллектива.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИЙ:

- регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-трудовых интересов сторон;
- ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений, коллективных договоров;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на соответствующем уровне (областном, территориальном, образовательного учреждения);
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов, нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений работников отрасли;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- осуществление контроля за выполнением отраслевого, областного, территориальных соглашений, коллективных договоров на соответствующем уровне, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе их выполнения

ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИЙ

- разрабатывать и вносить в коллегиальные органы управления образованием, Профсовоза предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений в отрасли;
- определять порядок подготовки проектов и заключения соглашений, коллективных договоров;
- согласовывать интересы сторон при разработке проектов соглашений, коллективных договоров, их реализации и выполнении решений комиссий;
- на соответствующем уровне запрашивать у органов управления образованием, территориальных профсоюзных организаций информацию о развитии коллективно-трудового регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности комиссий территорий, общеобразовательных учреждений;
- вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств соглашений и коллективных договоров;
- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению соглашений, коллективных договоров.

Права и обязанности членов комиссий определяются регламентом работы. Члены комиссий имеют право знакомиться с соответствующими нормативно-правовыми актами, вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании комиссии, запрашивать информацию в ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки коллективных договоров, соглашений, осуществления контроля их исполнения.

На членов комиссий, представляющих работников, распространяются гарантии и защита, предусмотренные ст. 39 Трудового Кодекса Российской Федерации.

ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИЙ

Регламент работы комиссий утверждается её решением. Из числа членов комиссий могут создаваться рабочие группы.

Заседание комиссий проводится не реже одного раза в полгода и правомочно при наличии не менее 2/3 членов комиссии от каждой стороны.

Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии. Члены комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания комиссии.

Возглавляют областную, территориальные комиссии сопредседатели, представляющие интересы сторон и назначенные решением коллегиальных органов.

Сопредседатели областной, территориальных комиссий:

- организуют деятельность комиссии, её рабочих групп;
- от имени комиссии подписывают регламент, план работы, решения и соглашения;
- поочередно, согласно регламенту и плану работы, председательствуют на заседании комиссии;
- информируют о деятельности комиссии соответствующие коллегиальные органы сторон.

Комиссию образовательного учреждения возглавляет председатель, избираемый из числа представителей сторон. Порядок избрания может быть установлен коллективным договором.

В целях координации деятельности комиссий (областной, территориальных) и организационно-технической работы по согласованию с сопредседателями из числа членов комиссии избирается ответственный секретарь. Ответственный секретарь комиссии работает под руководством сопредседателей.

Приложение № 2

Председатель первичной профсоюзной организации
 /А.Н. Демидова

Заведующая МДКОУ
 «Детский сад № 2 «Сказка»
 /Е.С. Теплова

**УЧЁТ МНЕНИЯ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с коллективными договорами и учётом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.147 ТК РФ).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп.1-3 ст.99 ТК РФ.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК РФ.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1-3 ст.113 ТК РФ.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК РФ).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК РФ.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК РФ): - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК РФ).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ).

- III. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ).
- IV. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК РФ).
- V. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК РФ).
- VI. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).
- VII. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ).
- VIII. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ).
- IX. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ).
- X. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).
- XI. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе , по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя ли представительного органа работников. (ст.194 ТК РФ).
- XII. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК РФ).
- XIII. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).
- XIV. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ).
- XV. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст.81 Трудового Кодекса РФ (ст.82 ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ).

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа

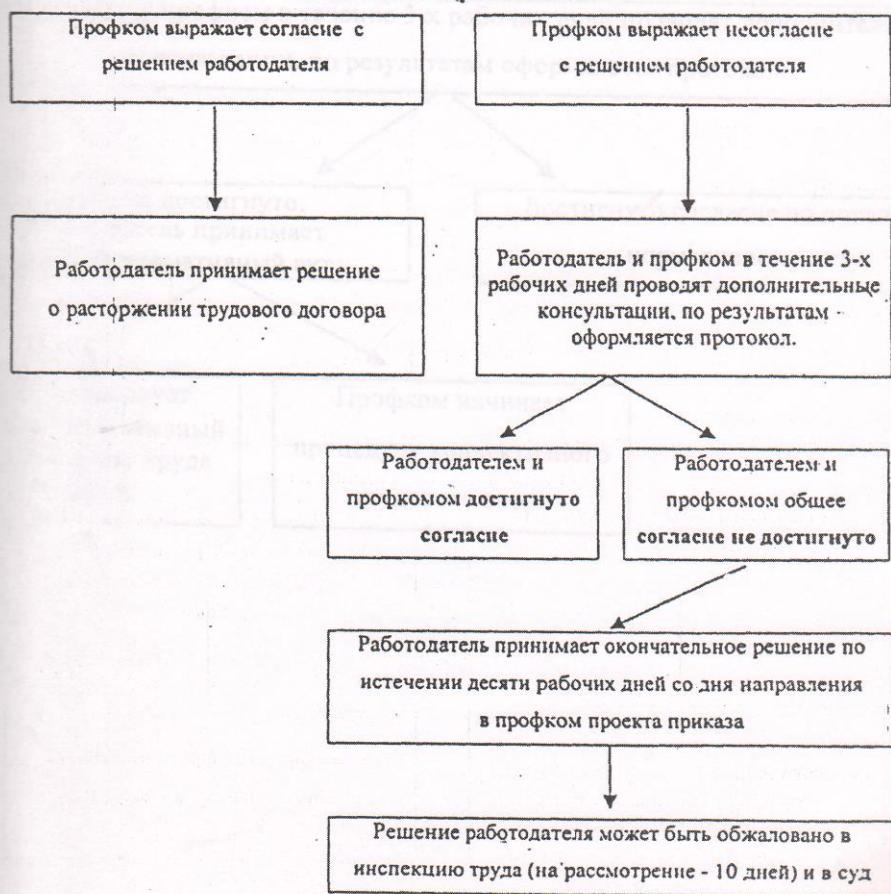
При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК)	При расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК)
---	--

Работодатель направляет в профсоюзный орган:

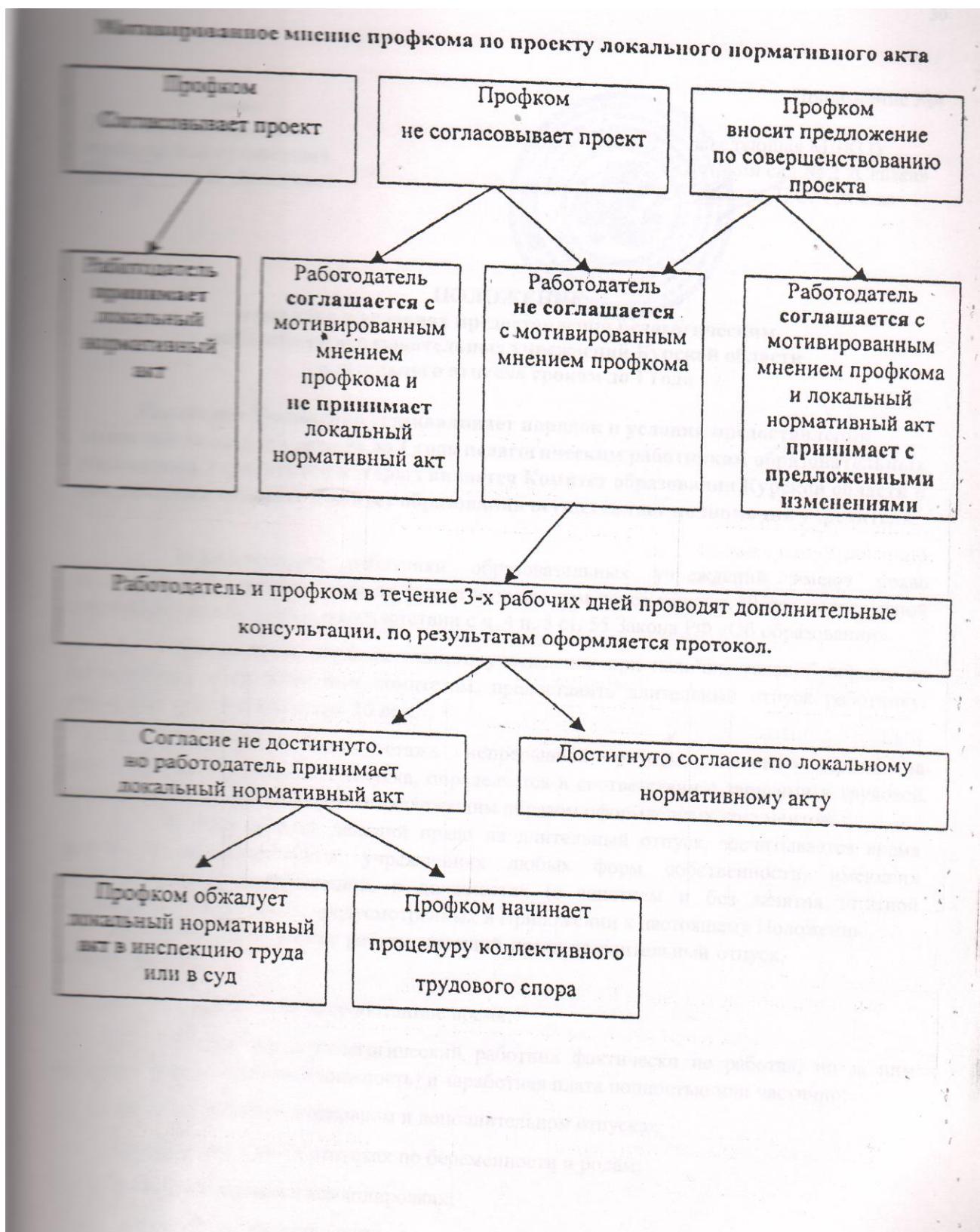
Проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему	Проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения
3 рабочих дня	7 рабочих дней

Срок рассмотрения профсоюзным органом:

Мотивированное мнение профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя



Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.



Приложение №4

Руководитель первичной профсоюзной организации
А.Н. Демидова



Заведующая МДКОУ
«Детский сад № 2 «Сказка»
Е.С. Теплова

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам образовательных учреждений Курской области
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 Комитет образования Курской области и в отношении которых Комитет образования осуществляет полномочия учредителя.

1. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».
 2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе, по согласию с профсоюзным комитетом, предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.
 3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающего право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.
 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 занятости) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.
- 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 числилось место работы (должность) и заработка плата полностью или частично:
 - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
 - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - время нахождения в командировках;
 - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению

- 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 государственного социального страхования.

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, давшей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, давшей 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 освобождения от работы, давшей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, давшей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося недопустимия работника занимаемой должности или выполняемая 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, давшей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

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

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

При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Ученые работники добровольно дают согласие на увеличение нагрузки в письменном виде на конкретный период, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

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

Если замещение описанным способом осуществлять не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо пользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, что эти работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

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

уменьшить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

запроситься на установление очередности в течение учебного года заявителям различных специальностей (специальностей);

перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, численный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и по согласованию с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с заявленной необходимостью, но не более чем на один год.

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

Президентом работников больничный лист, выданный в период нахождения в длительном отпуске, не подлежит оплате. Педагогическому работнику, заболевшему во время пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на эти нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или, по согласованию с администрацией образовательного учреждения, переносится на другой отпуск.

Наличие работника в длительном отпуске не прекращает его права на компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

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

17. За работниками, находящимися в длительном отпуске, до одного года, льгота на материальную помощь в размере двух должностных окладов не сохраняется.
18. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в соответствии с законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время пребывания в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).
19. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в производстве и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске в соответствии с письменное уведомление под роспись.
20. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на один год.
21. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который выражается месяцами.
22. Длительный отпуск не может быть разделен на части.
23. 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 позже чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.
24. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск по счету на аналогичный период.
- Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.
25. 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 окончания.
26. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня текущего уходу в длительный отпуск учебного года.
27. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что онзнакомлен с настоящим Положением.
- Приказ доводится до сведения работника по росписи.
28. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе работников, а органы управления образованием муниципальных образований - граждан.
29. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

личность первичной
организации
А.Н. Демидова



Заведующая МДКОУ
«Детский сад № 2 «Сказка»
Е.С. Теплова

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на получение длительного отпуска для одного года.

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

учитель-логопед;

заняток;

педагог дополнительного образования;

руководитель физического воспитания;

музыкальный руководитель;

методист;

стационарный воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

педагогический образовательным учреждением;

педагог заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;

стационарный воспитатель;

педагог-психолог.

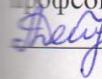
Работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего Перечня, засчитываются в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогических функций в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего Перечня, с объемом преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) не менее:

не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования соответствующего дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов;

не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю - в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Приложение № 5

Председатель первичной профсоюзной организации
 /А.Н. Демидова



Заведующая МДКОУ
 «Детский сад № 2 «Сказка»
 /Е.С. Теплова

Перечень

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда
(в соответствии с Приложением 2 к Приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579 в ред. Приказа Гособразования СССР от 03.01.91 N 1)

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов

- 1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
- 2. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- 3. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
- 4. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой яиц.
- 5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- 6. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
- 7. Работа за дисплеями ЭВМ.

Перечень может быть дополнен, изменён территориальным соглашением и коллективными договорами.

Приказ Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579
 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»
 (дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. N 1)

Отдела охраны труда
 Госкомитета по народному образованию

Ю.И. Петров

Приложение № 6

Заведующий первичной
организации
А.Н. Демидова



Заведующая МДКОУ
«Детский сад № 2 «Сказка»
Е.С. Теплова

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников учреждений

и организаций образования, которым в связи с вредными условиями

труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

установлено Постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г.
№ 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 изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24,
27 марта 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7
октября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля,
21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990
г., 29 мая 1991 г.).

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
2	3	4
Профессии медицинских работников детских учреждений:		
Служащий медицинский персонал образовательных учреждений	12	
Профессии:		
Служащая, постоянно работающая на пишущей машинке и (или) занимающаяся набором текста на компьютере	6	
Служащий, работающий у плиты	6	
Работчики прачечных, занятые:		
Служащий в стиральном цехе или отделении прачечек бельевых сушильных установок; занятый по стирке и ремонту спецодежды, занятый стиркой спецодежды; подсобный рабочий; оператор стиральных машин, занятый стиркой белья; отжимщик белья на стиральной машине; уборщик производственных помещений	6	
Служащий, занятый глажением белья и изделий из электроутюгом, на каландрах, в прессах	6	
Служащий воспитатель за занятие уборкой здания, переноской готовой пищевой продукции	до 12	

пользования, постельного белья, мытье посуды	
" – Профессии не перечисленные в Постановлении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 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 изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 сентября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991 г.)	

Приложение № 7

Директор первичной
организации
А.Н. Демидова



Заведующая МДКОУ
«Детский сад № 2 «Сказка»
Е.С. Теплова

Типовые нормы

Бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утверждены Приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 октября 2008 г. N 541н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением")
(извлечения)

Номер	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
21.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный	1
		Рукавицы	6 пар
		Перчатки с полимерным Плащ непромокаемый	6 пар 1 на 3 года
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей	2,5 года
		Валенки или	3 года
		Сапоги кожаные	3 года
		Галоши на валенки	1 пара на 2 года
		Костюм брезентовый или Сапоги резиновые	1
22.	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным	4 пары
		Респиратор	4 пары
			до износа

Сантехник	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 на 1,5 года
	Сапоги резиновые	1 пара
	Рукавицы	6 пар
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые	дежурные
	Противогаз	дежурный
	На наружных работах	
	Куртка на утепляющей прокладке	2,5 года
	Брюки на утепляющей прокладке	2,5 года
	Валенки или Сапоги кожаные	3 года
Страж (вахтер)	При занятости на наружных работах:	
	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
	Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
	Куртка на утепляющей прокладке	2,5 года
	Брюки на утепляющей прокладке	2,5 года
	Полушубок в II поясе	дежурный
	Валенки или Сапоги кожаные	3 года
	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
	Рукавицы комбинированные или	6 пар
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	При мытье полов и мест общего пользования	
	Сапоги резиновые	1 пара
	Перчатки резиновые	2 пары
	Специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются по во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной организаций, если эти средства не предусмотрены соответствующими нормами.	

Срок службы очков защитных, установленный настоящими нормами "до износа", не должен

работниками, постоянно занятых работой на персональных ЭВМ, могут выдавать специальные очки.

Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных факторов, выдаются защитные и восстанавливающие кремы.

Предприятие имеет право с учетом мнения профсоюзного органа и своего опыта устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специально обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие предъявляемые Нормами защиту работников.

Специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются нормы от климатических поясов. Курская область относится ко II климатическому поясу (ГОСТ 12.4.236-2007).

**ТИПОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ
СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ
(извлечения)**

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный	1
	Шапочка хлопчатобумажная	1
	Перчатки резиновые	2 пары

ТИПОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ

**БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ САНИТАРНОЙ ОДЕЖДЫ, САНПРИНАДЛЕННОСТЕЙ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ ОБЕСПЕЧИВАЮЩИМ ПИТАНИЕ
РАБОТНИКОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ (ВОСПИТАННИКОВ)**

Приложениями нормами по охране труда для работников предприятий торговли и снабжения ТОИ Р-95120-(001-033)-95. Утверждены Приказом Роскомторга от 3 ноября 1995 г. N 87 Введены в действие - с 1 января 1996 года)

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (единицы, комплекты)
	При работе с пищевыми продуктами: халат белый хлопчатобумажный или куртка белая хлопчатобумажная	1 на 6 месяцев
	шапочка белая хлопчатобумажная	1 на 6 месяцев
	куртка белая хлопчатобумажная	1 на 4 месяца
	шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	1 на 6 месяцев
	фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 на 6 месяцев
	рукавицы комбинированные ГОСТ 12.4.010- 75	1 на 6 месяцев
	куртка белая хлопчатобумажная	1 на 4 месяца
	брюки светлые хлопчатобумажные (юбка светлая хлопчатобумажная - для женщин)	1 на 4 месяца

**Типовые нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
(согласно Приложению N 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н)**

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
L Очищающие средства			
1	Мыло или жидкые моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	для мытья тела		

Приложение
к стандарту безопасности труда
"Обеспечение работников смывающими
и (или) обезвреживающими средствами"

Образец

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА Н
УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ)
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

Имя _____ Табельный номер _____
 (при наличии) _____
 Фактурное подразделение _____
 (должность) _____ Дата поступления на работу _____
 изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое
 фактурное подразделение _____
 предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих
 и (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Приложение № 8

Председатель первичной
профсоюзной организации
А.Н. Демидова

Заведующая МДКОУ
«Детский сад № 2 «Сказка»
Е.С. Теплова

**ПЕРЕЧЕНЬ****Оснований предоставления материальной помощи работникам**

1. Тяжелая болезнь
2. Послеоперационное лечение
3. Смерть близких родственников
4. Пожар или стихийное бедствие
5. Новоселье
6. Другие случаи больших финансовых затрат

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МДКОУ «Детский сад № 2 «Сказка»
Саулина Г.Н. Саулина



Утверждаю
И.В. заведующей МДКОУ «Детский
сад № 2 «Сказка»
Чеботарева И.В. Чеботарева

Изменения и дополнения к коллективному договору

муниципального дошкольного казенного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Сказка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей»

1. Изменение вида деятельности дошкольного учреждения на общеразвивающее, направленное на физическое, интеллектуальное, эмоциональное, социальное развитие, воспитание и формирование личности, способностей, интересов, навыков, знаний, нравственных качеств, здоровьес, способностей к творческой деятельности, любви к детству, заботы о детях, способностей к самообразованию, критически мыслить, творчески выражать свои мысли и идеи.

2. Изменение вида дошкольного образования на дошкольное образование.

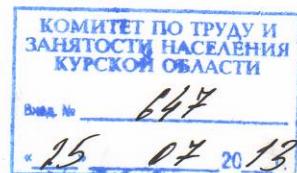
3. Изменение вида дошкольного образования на дошкольное образование.

4. Изменение вида дошкольного образования на дошкольное образование.

5. Изменение вида дошкольного образования на дошкольное образование.

6. Изменение вида дошкольного образования на дошкольное образование.

Курская область
Медвенский район
пгт. Медвенка
тел.: 4-16-45



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. В разделе 5 пункте 5.1. дополнить № «10».

2. Пункт 5.13 раздела 5 абзац второй изложить в новой редакции:

«Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии финансовых средств – с сохранением заработной платы, при отсутствии – без сохранения заработной платы в следующем случае:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения ребенка в первый класс – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней.

Работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующем случае:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году».

3. Раздел 11 дополнить датой вступления в силу с «20.04.2012 г.»

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

4. Пункт 2.1. изложить в следующей редакции:

«2.1. Работодатель имеет право на:

- Управление ДОУ и персоналом и принятии решений в пределах полномочий установленных Уставом образовательного учреждения;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- организацию условий труда работников, определяемых на основании Устава ДОУ;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер».

5. Пункт 2.2. изложить в следующей редакции:

«2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры (соглашения);
- разрабатывать планы социального развития ДОУ и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников ДОУ после предварительных консультаций с их представительными органами;
- принимать меры по участию работников в управлении ДОУ, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности».

6. Пункт 3.2 изложить в следующей редакции:

«3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебно-воспитательного процесса;

- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) воспитанников.

7. Пункт 4.1.3 изложить в новой редакции:

« 4.1.3. При заключении трудового договора работник, поступающий на работу, предъявляет работодателю:

- а) паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании, о квалификации или специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования;
- ж) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательных учреждениях».

8. Пункт 4.1.4 изложить в следующей редакции:

«4.1.4. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов».

9. Пункт 4.1.5 изложить в следующей редакции:

«4.1.5. Запрещается требовать от работника, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации».

10. Пункт 4.1.6 изложить в следующей редакции:

«4.1.6. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащее заверенную копию указанного приказа».

11. Пункт 4.1.7 изложить в следующей редакции:

«4.1.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме, не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе».

12. Пункт 4.1.8 изложить в следующей редакции:

«4.1.8. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя в ДОУ является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству».

13. Пункт 4.1.10 изложить в следующей редакции:

«4.1.10. С каждой записью вносимой на основании приказа в трудовую книжку, руководитель знакомит ее владельца под роспись в личной карточки».

14. Пункт 4.1.15 изложить в следующей редакции:

«4.1.15. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под распись) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждении, соблюдение которых для него обязательно, а именно: с Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасностью, санитарно-гигиеническими правилами и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре».

15. Пункт 4.2.1 изложить в следующей редакции:

«4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции работодателя. При отказе в заключении трудового договора работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд.

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

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

16. Пункт 4.3.3 изложить в следующей редакции:

«4.3.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. ст. 72, 74 ТК РФ. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде».

17. Пункт 4.4.3 изложить в следующей редакции:

«4.4.3. Днем прекращения трудового договора, во всех случаях является последний день работы работника, за исключение случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».

18. Пункт 4.4.4 изложить в следующей редакции:

«4.4.4. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона».

19. Пункт 5.8 изложить в следующей редакции:

«5.8. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работника в текущем рабочем году может не благоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется».

20. Пункт 7.4 изложить в следующей редакции:

«7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания. Так, согласно закону РФ «Об образовании» (п.3 ст. 56) помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника детского сада по инициативе администрации этого детского сада до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюзного комитета».

21. Пункт 7.8.1 изложить в следующей редакции:

«7.8.1. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание».

22. Пункт 7.10 изложить в следующей редакции:

«7.10. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт».

23. пункт 8.2 изложить в следующей редакции:

«8.2. Заведующая ДОУ при обеспечении мер по охране труда должна руководствоваться Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ», принятый Государственной Думой от 23.06.1999г. № 181-ФЗ (с изменениями от 26.12.2005 г.)».

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

24. В пункте 4.1.2 последний абзац изложить в следующей редакции:

«4.1.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работе за ставку заработной платы) педагогических работников».

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом

исполнительной власти, и для образовательных учреждений, реализующих военные профессиональные образовательные программы, и образовательных учреждений, реализующих образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, - типовыми положениями об образовательных учреждениях, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часы педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти».

СОГЛАШЕНИЕ НО ОХРАНЕ ТРУДА

25. Пункт 1 организационных мероприятий, графы содержание мероприятий, работ изложить в следующей редакции:

«1. Поэтапное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, с последующей сертификацией работ (Приказ Минздравсоцразвития России № 342-н от 26.04.2011 г.)».

26. Пункт 2 организационных мероприятий, графы содержание мероприятий, работ изложить в следующей редакции:

«2. Обучение и проверка знаний по охране труда»

27. Пункт 1 лечебно-профилактических и санитарно-бытовых мероприятий, графы содержание мероприятий, работ изложить в следующей редакции:

«1. Предварительный и периодические медицинские осмотры работников (Приказ Минздрава № 302 от 12.04.2011г.)».

28. Пункт 1 мероприятий по обеспечению СИЗ, графы содержание мероприятий, работ изложить в следующей редакции:

«1. Выдача СИЗ в соответствии с типовыми нормами».

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 1348
31. 07. 2013
Подпись Надежда

Принято, пропущено.
скреплено печатью
9 (левый) листов
И.о. заведующей: Надежда /М.В. Чебогарева

