

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области» и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на муниципальном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждений, входящих в систему образования городского округа Железнодорожный, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам финансирования, управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства (ст. 45 ТК РФ).

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Сторонами Соглашения являются:

Администрация городского округа Железнодорожный (в дальнейшем – Администрация), - полномочный представитель **местного самоуправления** (ст.34 ТК РФ).

Профсоюз работников народного образования и науки РФ в лице Железнодорожной городской организации (в дальнейшем – Профсоюз) – полномочный представитель **членов Профсоюза** образовательных учреждений города (ст. 29 ТК РФ).

Комитет по образованию Администрации городского округа Железнодорожный (в дальнейшем – Комитет) – полномочный представитель **работодателей** (ст.34 ТК РФ).

1.6 Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания. Сроки вступления в силу отдельных пунктов настоящего Соглашения могут быть иными: в этом случае дата вступления в силу указывается в самом пункте.

1.7. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных учреждениях городского округа Железнодорожный.

1.8. Настоящее Соглашение распространяется на работников муниципальных образовательных учреждений (в том числе совместителей), являющихся членами Профсоюза; работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления,

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в постоянную комиссию по заключению и контролю выполнения отраслевого территориального соглашения в системе образования (далее – Комиссия)

1.10. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.12.1. Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.12.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.

2.1. Комитет и ГО профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений, комитетов профсоюза и обязывают содействовать реализации Соглашения.

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №1).

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании Комиссии не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов муниципальных образовательных учреждений.

2.5. Функция контроля осуществляется так же Отделом по охране труда и социально-трудовым отношениям Администрации городского округа Железнодорожный.

2.6. Каждая из сторон в соответствии с законодательством РФ несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34. Кодекса об административных правонарушениях РФ).

2.7. Администрация и Комитет в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей учреждений и должностных лиц, указанных в статье 1.7. настоящего Соглашения.

2.8. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные 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.

3. Экономика и управление образованием.

Администрация и Комитет обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции

3.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные областным и муниципальным бюджетом средства на оплату труда работников системы образования, направленные на обеспечение нормального функционирования образовательных учреждений.

3.2. Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного бюджета и по внесению в течение года изменений в утвержденный бюджет.

3.3. Способствовать сохранению моратория на приватизацию муниципальных образовательных учреждений. При реорганизации или ликвидации муниципального образовательного учреждения обязательное участие Профсоюза в соответствующей комиссии гарантируется.

3.4. Своевременно и в пределах средств, предусмотренных в смете расходов Комитета на очередной финансовый год выделять из городского бюджета ассигнования для обеспечения:

медицинским обслуживанием, льготами при пользовании общественным транспортом, дотациями на питание, содержание детей в дошкольных учреждениях в пределах оплаты, отдых, в том числе семейный;

учебного и воспитательного процессов материалами, пособиями, оборудованием, проведения капитального ремонта.

3.5. Гарантировать педагогическим работникам своевременную выплату ежемесячной денежной компенсации с целью обеспечения их книгоиздательской продукцией в размерах, устанавливаемых действующим законодательством.

3.6. Обеспечить своевременное перечисление соответствующих средств из муниципального бюджета для уплаты коммунальных платежей за обеспечение образовательных учреждений необходимыми водо-, газо-, тепло-, энергоресурсами.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

4. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под расписку с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель

обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

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

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

4.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;

и заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, и являющимися членами Профсоюза, устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

4.4. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

- заключение его в письменной форме (подписание);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня подписания трудового договора).

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

4.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

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

4.7. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч. 5, ст. 58 ТК РФ).

4.8. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.9. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

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

4.11. Руководитель организации, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

4.12. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательных учреждений.

4.13. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за четыре месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или репрофилированием учреждений образования – не менее чем за пять месяцев (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

4.14. К массовому единовременному высвобождению относится:

а) ликвидация учреждения;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

20% - в течение 60 календарных дней;

30% - в течение 90 календарных дней;

4.15. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ:

81: п.п. 2, 3(б), 5, 6(а), 6(д), 7, 8, 10;

84 п.3;

278 п.2;

336 п.п. 1, 2,

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

4.16. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 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 года.

4.17. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

работники, применяющие инновационные методы работы;

работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

4.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников (*п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ*), увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до четырех лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

4.19. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора (*п. 7, ст. 77 ТК РФ*);

отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*п. 8, ст. 77 ТК РФ*);

не избрание на должность (*п. 3, ст. 83 ТК РФ*)

4.20. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (*глава 61 ТК РФ*) по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за все время забастовки (*ст. 234 и ч.5, ст. 414 ТК РФ*).

4.21. Работник, не получивший своевременно заработную плату или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы **без учета** требований ст. 142 ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4 ТК РФ*).

Оплата труда при этом производится.

4.22. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим соглашением), или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь

период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (*ч. 2, ст. 142 ТК РФ*).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (*ч. 1 ст. 157 ТК РФ*).

4.23. Администрация образовательного учреждения гарантирует учителю тарифную ставку. При распределении нагрузки должны сохраняться:

- преемственность классов;

- объем нагрузки;

- учитель должен быть ознакомлен с нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись.

5. Оплата труда.

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в городе является кадровое укрепление образовательных учреждений, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют:

5.1. Заработная плата выплачивается в сроки, определенные в коллективных договорах образовательных учреждений.

5.2. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 ТК РФ*).

Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.4 Стороны договорились:

5.4.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусмотреть в положении об Управляющем Совете образовательного учреждения функцию утверждения Перечня оснований для стимулирующих выплат работникам.

5.4.2. Компетенцию образовательного учреждения по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор.

На установление стимулирующих выплат руководящим работникам образовательного учреждения определять до 30% из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина этой выплаты руководителю учреждения определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным председателем Комитета по образованию по согласованию с ГО Профсоюза.

Конкретная величина выплат заместителям руководителя определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения определять до 70% из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Перечнем, утвержденным Управляющим Советом образовательного учреждения.

5.5. Образовательные учреждения обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего характера.

Положение о премировании в этом случае является обязательным приложением к коллективному договору образовательного учреждения.

Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и выплат стимулирующего характера, принимаются коллективным договором образовательного учреждения.

5.6. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях и дошкольных образовательных учреждениях, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размеров оплаты труда основного работника за период его отсутствия.

5.7. Фактическая наполняемость классов (групп) не может устанавливаться выше предельной наполняемости, в строгом соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ. Штатное расписание образовательных учреждений формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов, групп в соответствии с Типовым положением. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется работнику установлением доплаты.

5.8. Работа педагогических работников по подмене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется 99 статьей ТК РФ.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Руководящим работникам и специалистам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками :

медаль Ушинского

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Заслуженный работник образования Московской области»,
 «Отличник просвещения»
 «Отличник народного образования»
 «Отличник профтехобразования»
 «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования
 «За милосердие и благотворительность»,

может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка. Решение о выплате и размере надбавки принимает образовательное учреждение и закрепляет в локальном акте.

5.10. Заработная плата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере, увеличенном на 35 % по сравнению с работой, производимой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

5.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, или аналогичным Перечнем, утвержденным приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении №3.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном на 12% размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для аналогичных видов работ с нормальными условиями труда.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа и являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

6.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждого образовательного учреждения.

6.3. Работникам с ненормированным рабочим днем (Перечень категорий работников (Приложение №4) (ст. 101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью от 3 до 14 календарных дней.

Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются коллективным договором образовательного учреждения (ст. 119 ТК РФ).

6.4. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

6.5. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам статьи 153 ТК РФ.

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

6.6. Работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с администрацией учреждения (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях (*ст. 116 ТК РФ*):

учителям и преподавателям при подмене временно отсутствующих коллег - из расчета один день за шесть помен;

при работе без больничных листов – пять дней или из расчета три календарных дня за каждое полугодие;

председателям профсоюзных комитетов - до десяти календарных дней в год за общественную работу;

библиотекарям (зав. библиотеками) - четырнадцать календарных дней (*см. Примерное положение о библиотеке общеобразовательного учреждения – письмо МО РФ от 14.01.98. №06-51-2ин/27-06*).

6.7 Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством РФ в порядке, установленном статьей 117 ТК РФ, перечней таких работ, а также минимальной продолжительности такого отпуска применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением 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 даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). Так:

среднему медицинскому персоналу дошкольных образовательных учреждений - четырнадцать календарных дней (*ст. 117 ТК РФ, раздел 40 «Здравоохранение» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22*);

поварам дошкольных образовательных учреждений, работающим у плиты – 7 дней (*раздел XLIII «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства», п. 117 Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22, в ред. Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 01.11.1977г. № 369/П-16*);

Коллективным договором или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные, помимо приведенных, основания предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска (*ч. 2, ст. 116 ТК РФ*).

6.7. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

6.8. Работникам образовательных учреждений при наличии средств экономии Фонда заработной платы учреждения предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

бракосочетание работника - 3 календарных дня;

бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;

рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;

переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;

смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

6.9. Работникам предприятий, учреждений, организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным работникам профсоюзов и др. общественных организаций), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (*ст. 286 ТК РФ*).

6.10. Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения с пятидневным режимом рабочей недели и 12-часовым пребыванием детей может устанавливаться льгота для воспитателей в виде сокращенной продолжительности рабочего дня до 6 часов или рабочей недели до 30 часов без внесения изменений в штатное расписание и расчеты по фонду оплаты труда.

Указанная льгота не применяется при неявке сменяющего работника и необходимости производства сверхурочной работы.

6.11. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с Положением (Приложение №5).

6.12. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (*ч.1, ст. 121 ТК РФ*).

6.13. Кроме случаев, установленных законодательством (*ч. 2, ст. 128 ТК РФ*), руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (*ст. 263 ТК РФ*):

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

6.14. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (*постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»*).

6.15. Работники образовательных учреждений оплачивают не более 10 % полной стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

7. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

7.1. Руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить под роспись каждого вновь принимаемого на работу с условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (без действия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:
 - были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
 - были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

7.3. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

должность работника входит в Перечень, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 №85 (извлечение в Приложении №6);

с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

7.4. Работники, указанные в п. 1.7. настоящего Соглашения имеет право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны работодателя его трудовых прав.

7.5. Руководитель учреждения ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (*ст. ст. 240, 248 ТК РФ*).

8. Охрана труда и медицинское обслуживание.

Администрация и Комитет гарантирует:

8.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование и по договорам на обязательное медицинское страхование работников и их детей под контролем органов здравоохранения, органов государственного санитарно-эпидемиологического надзора и государственной инспекцией труда.

8.2. Укомплектование медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала.

8.3. Предусмотреть и обеспечить своевременное и в полном объеме выделение средств на обеспечение соблюдения Правил пожарной безопасности в муниципальных образовательных учреждениях города (*точные суммы должны быть определены в коллективных договорах соответствующих учреждений*).

8.4. Выделение средств для обеспечения всех расходов, связанных с прохождением обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с Законодательством РФ об охране здоровья граждан. В расходах учитывать затраты на приобретение медицинских книжек, проведение дополнительных анализов, проведение гигиенической аттестации.

8.5. Оказание содействия в выполнении Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи .» в части оказания финансовой поддержки остро нуждающимся в дорогостоящих видах лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства МО.

8.6. В соответствии с основами законодательства РФ об охране труда и необходимости создания нормальных условий для работы стороны обязуются:

8.6.1. Осуществлять за счет соответствующих бюджетов обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве.

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

8.6.3. Сформировать: в учреждениях с численностью работников более 10 человек - совместные комитеты по охране труда на паритетных началах; в учреждениях с численностью работников менее 10 человек - провести выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.6.4. Не допускать лицензирования деятельности учреждений без заключения органов государственного надзора и контроля, Государственной инспекции по охране труда Московской области на соответствие объектов требованиям правил и норм охраны труда, экологической безопасности.

8.6.5. Предусмотреть в смете расходов и обеспечить своевременное и в полном объеме выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии.

8.6.6. Утвердить сроки и обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.6.7. Предусматривать в городском бюджете выделение средств на охрану труда образовательных учреждений в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников.

8.6.8. Гарантировать защиту работников от необоснованных действий администрации учреждений в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсации с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размерах, предусмотренных действующим законодательством. Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы и иных работников данной организации, осуществляющих в соответствии с трудовым договором постоянную педагогическую деятельность в порядке совмещения.

Данная компенсация выплачивается независимо от объема учебной нагрузки и в период нахождения педагогического работника в отпуске (*в том числе в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет*).

9.2. Педагогическим работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок и увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, может выплачиваться единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (*исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ*), в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре учреждения.

9.3. Работникам муниципальных образовательных учреждений предоставляется право на 50% оплату проезда на общественном транспорте от места проживания до места работы и обратно в течение всего учебного года.

9.4. Для работников дошкольных образовательных учреждений предоставляется льгота за питание в размере не более 50 % стоимости второго и третьего блюда.

9.5. Работникам ДОУ может предоставляться льгота по оплате за содержание детей в детском саду при наличии средств в муниципальном бюджете.

9.6. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений соблюдаются следующие условия:

9.6.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

9.6.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда, может сохраняться не более, чем на один учебный год после:

окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штатов;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (*решение о продлении в этом случае принимает образовательное учреждение – в отношении педагогических работников, учредитель – в отношении руководящих работников*).

9.6.3. Аттестация педагогических работников, имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения»

«Отличник народного образования»
 «Отличник профтехобразования»
 «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования
 «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
 полученные до 13.01.99 года и
 медаль Ушинского
 «Почетный работник общего образования РФ»
 «Почетный работник начального профессионального образования РФ»
 «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»
 «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»
 «Заслуженный работник образования Московской области»,
 полученные после 13.01.99 года,
 а также педагогических работников, достигших пенсионного возраста и тех, кому до пенсии по старости осталось менее трех лет производится, без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности.

9.6.4. Лауреатам конкурса «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.), проводимого на муниципальном уровне городской аттестационной комиссией присваивается первая квалификационная категория.

9.7. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением численности или штата, а также ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы.

9.8. В целях привлечения молодых специалистов в отрасль образования и закрепления педагогических кадров выделять для них в городе служебное жилое помещение.

9.9. Обеспечивать жилой площадью работников образовательных учреждений, являющихся очередниками учительской очереди по состоянию на 01.03.2005 года, и предоставлять субсидии и льготные кредиты для приобретения жилья.

9.10. Сотрудникам образовательных учреждений, направляемых на курсы повышения квалификации, оплачивать проезд на общественном транспорте по предъявлению проездных документов.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным Законом от 12.01.96г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Соглашением.

10.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет ГО Профсоюза одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с их платежными поручениями (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

10.3. По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда,
- награждение грамотами, значками и медалями.

10.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с п. 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.5. Взаимодействие руководителей образовательных учреждений с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение

профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

10.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе Совета ГО Профсоюза, с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

10.7. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной комиссии по заключению и контролю выполнения отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования городского округа Железнодорожный.

1. Общие положения:

1.1. Постоянная трехсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования (в дальнейшем – Комиссия) создается постановлением Главы городского округа.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в городе Железнодорожном.

1.3. Комиссию составляют представители:

- Администрации городского округа Железнодорожный;
- Комитета по образованию Администрации городского округа;
- городской организации профсоюза.

1.4. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом МО «О социальном партнерстве в Московской области», настоящим Положением.

1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия территориального соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Соглашения).

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с аналогичной комиссией, создаваемой на областном уровне, а также с отделом по охране труда и социально-трудовым отношениям Администрации городского округа Железнодорожный.

2. Цели и задачи Комиссии:

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров, подготовка соглашения и осуществление контроля за его выполнением;

урегулирование разногласий, возникающих при заключении соглашений;

недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации и Московской области;

выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;

участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии:

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;

осуществлять контроль за выполнением Соглашения Комитетом по образованию, Администрацией городского округа и профкомом образовательных учреждений;

привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, Комитета по образованию, профсоюзов, а также независимых экспертов;

вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением;

вносить предложения для рассмотрения на заседаниях органов местного самоуправления вопросы, затрагивающие экономические интересы работников;

направлять своих представителей для участия в заседаниях администрации, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии:

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.

4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.3. Сопредседателя комиссии можно избирать только из числа ее членов.

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.

5. Статус члена Комиссии:

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

5.2. Член Комиссии имеет право:

обращаться в центральные исполнительные органы государственной власти Московской области, Администрацию городского округа, Комитет по образованию, Профсоюз и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;

вносить от своего имени предложения в Комиссию в случае возможного возникновения трудовых конфликтов для обсуждения приостановления или отмены действия решения Администрации городского округа, Комитета по образованию, ГО профсоюза, а также руководителей муниципальных образовательных учреждений;

вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;

знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников образовательных учреждений, расположенных на территории города независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;

принимать участие в заседаниях Администрации городского округа Железнодорожный, Комитета по образованию, ГО профсоюза по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии, при наличии полномочий соответствующей стороны Комиссии и согласовании Сопредседателей.

ПЕРЕЧЕНЬ**работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.**

Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.

Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.

Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

29

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые при уходе за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Перечень может быть дополнен, изменен.

ПЕРЕЧЕНЬ**должностей работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день.**

Руководитель (директор, начальник, заведующий)

Заместитель руководителя, старший мастер

Руководитель структурного подразделения

Главный специалист (главный бухгалтер, главный инженер и т.д.)

Методист, инструктор-методист (включая старшего)

Старший вожатый

Шеф-повар

«Согласовано»
Председатель городской организации профсоюза
работников народного образования и науки РФ

«Утверждаю»
Председатель комитета по образованию
администрации г. Железнодорожного

_____ О. Г. Артемова
«__» _____ 2006 г.

_____ М. И. Гуськова
«__» _____ 2006 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений г. Железнодорожного длительного отпуска сроком до 1 года.

Настоящее Положение составлено на основе Положения «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Московской области длительного отпуска сроком до 1 года» Министерства образования Московской области от 29.11.2001 г. № 539 и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений г. Железнодорожного

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

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

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других 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 должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

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

- а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
 - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
 - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - время нахождения в командировках;
 - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
 - время простоя не по вине работника;
 - время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
 - время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

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

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей 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, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил 3 месяцев.

7. 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.

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

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения в любое время года за 1 месяц до начала длительного отпуска.

10. При распределении учебной нагрузки ушедшего в длительный отпуск педагога администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условии:

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

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

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

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

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

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

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. 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, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

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

14. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, данный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или, по согласованию с администрацией образовательного учреждения, переносится на другой срок.

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

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

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

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

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

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

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

23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

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

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

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

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

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

27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника в течение одного месяца со дня подачи заявления.

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

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

29. 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 – «работодателей».

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

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Время работы в ниже перечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

- Профессор
- Доцент
- Преподаватель (включая старшего)
- Ассистент
- Учитель
- Учитель-дефектолог
- Учитель-логопед
- Логопед
- Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)
- Руководитель физического воспитания
- Мастер производственного обучения
- Педагог дополнительного образования
- Тренер-преподаватель (включая старшего)
- Концертмейстер
- Музыкальный руководитель
- Воспитатель (включая старшего)
- Классный воспитатель
- Социальный педагог
- Педагог-психолог
- Педагог-организатор
- Старший вожатый
- Инструктор по труду
- Инструктор по физической культуре

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Приложения (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ, ЗАМЕЩАЕМЫХ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТНИКАМИ, С КОТОРЫМИ
РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬ ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ
О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НЕДОСТАЧУ ВВЕРЕННОГО ИМУЩЕСТВА**

(в ред. Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. N 85)

Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).

Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и / или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты.

Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

II

Работы: по приему и выплате всех видов платежей;

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.