

Принят на общем собрании работников
МАОУ ДОД ЦДТ «Гном»
Протокол № 2 от 16.03.2015



От имени Трудового
коллектива

От имени администрации МАОУ ДОД
«Центр детского творчества «Гном»

Председатель
первичной профсоюзной
организации:
М.И. Аликина
16.03.2015



Директор: Е.В. Рылова
16.03.2015

**Коллективный договор на 2015-2017 годы
Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Центр детского творчества «Гном» комитета по вопросам
образования администрации г. Березники**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ:

- Федеральным законом РФ от 12.01. 1996 № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ;
- Законом РФ от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в РФ»;
- Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;
- Законом Пермского края от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае»

Коллективный договор заключен на 2015 – 2017 годы и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в учреждении и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Сторонами КД являются: работники учреждения в лице профсоюзного комитета и работодатель в лице директора учреждения.

Стороны КД являются социальными партнёрами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников, реализации всех положений и обязательств КД;
- соблюдения законодательства и норм настоящего КД;
- равноправия и полномочия сторон.

1.2. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе о взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к КД, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников.

1.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4. Настоящий КД распространяется на всех работников учреждения. Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.5. КД вступает в силу со дня подписания сторонами и сохраняет свое действие до заключения нового. КД в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в комитет по труду.

1.6. Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работодателя и в профкоме.

1.7. Контроль выполнения КД осуществляют обе стороны, подписавшие его:

- ежемесячно комиссия по установлению доплат, надбавок;
- ежеквартально на совместных заседаниях представители работодателя и профкома;
- через проведение собраний за полугодие и год.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности учреждения является их общей задачей.

2.1. Обязательства работодателя по обеспечению жизнедеятельности учреждения.

Работодатель обязуется:

- добиваться наиболее полного финансирования организации;
- своевременно комплектовать учреждение необходимыми кадрами, учащимися, оборудованием;
- внедрять новые методики преподавания;
- проводить работу по повышению квалификации педагогов;
- своевременно готовить учреждение к работе в зимних условиях;
- раз в полугодие информировать работников об итогах деятельности (в том числе, и финансовой) учреждения.

Работодатель имеет право:

- управлять учреждением и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий,
- принимать локальные нормативные акты,
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Трудовой договор не может содержать условия, снижающие уровень трудовых прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ, коллективным договором и иными локальными нормативными актами,
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка,
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд,
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ,
- на переподготовку и повышение квалификации.

2.2. Обязательства работников и профкома по обеспечению жизнедеятельности учреждения.

2.2.1. Работники учреждения обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать дисциплину;
- повышать свою квалификацию;
- вносить предложения для улучшения деятельности учреждения.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ,
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором,
- рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором учреждения,
- отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами,
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы,
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте,
- участие в управлении учреждением в предусмотренных трудовым кодексом, коллективным договором и другими локальными нормативными актами формах,

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством, федеральными законами и иными локальными нормативными актами, 1 раз
- в 3 (три) года,
- работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются права и гарантии, установленные Трудовым Кодексом РФ (ст. 173 – 177, 187, 196 – 197 ТК РФ),
- участие в управлении учреждением в предусмотренных федеральными законами РФ формах,
- иные права, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

2.2.2. Профком обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их гарантиях и деятельности»;
- проводить работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей, подчинению Правилам внутреннего трудового распорядка;
- поддерживать работодателя в решении задач функционирования учреждения, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиту их интересов;
- своевременно, совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений.

2.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами конференций, съездов, а также для участия в работе их выборных органов на необходимый срок с сохранением заработной платы.

2.3. Участие работников в управлении учреждением.

Стороны договорились, что помимо форм участия работников в управлении учреждением, указанных в ст. 53 ТК, определить следующие дополнительные формы:

- общие и профсоюзные собрания;
- организация анкетирования по проблемам учреждения;
- участие в смотрах на звание «Лучший по профессии»;
- выдвижение кандидатур работников для присвоения Почетных званий, награждения почетными грамотами, ценными подарками, объявления благодарности, другие поощрения производятся с учетом мнения профкома;

2.4. Согласно ст. 149 ТК, при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий, работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни и др.), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным и трудовым договором.

2.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее 1,5 размера оплаты труда, последующие часы не менее, чем в двойном размере оплаты труда. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха ст. 152 ТК. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором согласно ст. 285 ТК.

3. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки нанимаемому на работу.

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено КД и законодательством. Изменения условий трудового договора возможно в случаях взаимного согласия сторон в письменной форме. О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца.

3.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего распорядка, Уставом и иными локальными нормативными актами, КД.

3.3. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для сторожей, уборщиц служебных помещений. Для других работников испытательный срок не превышает 3-х месяцев. В период испытания на работника распространяются все нормативные, правовые акты, в том числе локальные, КД.

3.4. При проведении аттестаций педагогических работников в состав аттестационной комиссии может включаться член комиссии от профкома.

3.5. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за месяц.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК, работодатель обязан в письменной форме сообщить профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК).

3.7. Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с профкомом (ст. 100 ТК).

3.8. Работодатель имеет право привлекать работников к дежурствам, не связанным с исполнением основных трудовых обязанностей после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни. Список работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, согласовывается с профкомом и компенсируется эта работа отгулом.

3.9. Согласно ст. 121 ТК стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включает:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранилось место (должность), в т.ч. время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующим восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные КД, трудовым договором или локальным нормативным актом учреждения.

3.10. Согласно ст. 103 ТК при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к КД. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение 2-х смен подряд запрещается.

3.11. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в Центре: руководитель учреждения, заместители, зав. отделами, секретарь – машинистка.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее ноября предыдущего года.

3.13. В учреждении предоставляются дополнительные (оплачиваемые, неоплачиваемые, частично оплачиваемые) отпуска для работников с ненормированным рабочим днем. Этот отпуск в ЦДТ «Гном» составляет от 3-х до 14 календарных дней (ст. 119 ТК).

3.14. Для решения неотложных социально – бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на оплачиваемый социальный отпуск в связи:

- со своей свадьбой – 3 дня;
- рождением ребенка, отцу – 2 дня;
- со смертью близких родственников – до 5 дней.
- родителям первоклассника – 1 день.

3.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью или по частям (для педагогических работников – в каникулярное время). Ст. 128 ТК.

3.16. Педагогические работники учреждения, проработавшие в нем не менее 10 лет, имеют право на дополнительный отпуск без содержания сроком до 1 года в следующих случаях:

- работа над новой учебной программой;
- реабилитация после тяжелой болезни.

3.17. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с утвержденными графиками. Основной и дополнительный отпуск могут суммироваться или делиться на части по соглашению между работником и работодателем.

Работникам, совершившим проступки, дополнительный отпуск уменьшается.

4.ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК).

4.2. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке установленном законами или иными нормативно – правовыми актами.

4.3. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с новой системой оплаты труда (НСОТ) работников бюджетной сферы и исключительно в денежной форме. Размеры доплат, премий и других выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с утвержденным «Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты сотрудников МАОУ ДОД ЦДТ «Гном».

4.4. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, производятся доплаты. Оплата за тяжелые и вредные условия труда осуществляется на основе результатов аттестации рабочих мест в соответствии с действующими нормативами и правилами.

4.5. Заработная плата работнику перечисляется на указанный работником лицевой счет в банке «Урал ФД», «Сбербанк». Заработная плата выплачивается в установленные сроки не реже 2-х раз в месяц не позднее 15 и 30 числа.

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях зарплаты, причитающихся за месяц, размерах и основаниях производимых удержаний.

4.7. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, ценный подарок, премия, Почетная грамота. Поощрения за труд производятся по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. ЗАНЯТОСТЬ, РАБОТА С КАДРАМИ

Стороны признают, что занятость – одна из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

5.1. Массовыми являются высвобождения более 5% численности работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;
- не позднее, чем за 3 месяца известить профком и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы – графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предлагаемые варианты трудоустройства и т.д.).

Профком обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснение высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемых учреждением.

5.2. Стороны договорились, что преимущественное право на восстановление на работе, кроме категорий, перечисленных ст. 179 ТК, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии);
- беременные женщины;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет.

5.3. Работников, предупрежденных о сокращении в течение последних трех месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

5.4. Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в учреждении повышается на общих основаниях.

5.5. Выходное пособие не выплачивается работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2-х месяцев.

5.6. Работодатель прилагает все усилия для повышения квалификации работников, создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные трудовым кодексом и КД.

5.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, устанавливаются согласно ст.173 ТК,

Если работник обучается по профессии, соответствующей профилю учреждения в учреждении высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственную аккредитацию, ему предоставляется отпуск без содержания для:

сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц;

подготовка и защита выпускной квалификационной работы – 2 месяца;

для прохождения промежуточной аттестации – согласно вызову образовательного учреждения.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

6.1. В учреждении реализуется комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- периодическую аттестацию рабочих мест и работников в соответствии с утвержденным графиком;
- обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и педагогов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- обобщение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проведение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- разработку инструкций по охране труда с учетом мнения профкома.

6.3. Стороны договорились, что в учреждении создается комиссия по охране труда по 1 человеку от каждой стороны.

6.4. Работники учреждения обеспечиваются средствами индивидуальной защиты по перечню профессий и должностей.

6.5. Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией работников и страхование их от несчастных случаев и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать контроль состояния условий и охраны труда, соглашения по охране труда;
- регулярно рассматривать на заседаниях профкома вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятий КД и информировать работников о принимаемых мерах.

6.7. Профком осуществляет организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.

7. О НЕКОТОРЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

7.1. В честь юбилейных дат поощрять работников при наличии средств. Считать юбилейными датами: 45, 50, 55 лет – для женщин; 50, 60 лет – для мужчин.

Установить следующие формы поощрения в честь юбилейных дат: вручение поздравительных писем и денежных премий.

Поощрению подлежат работники, честно выполняющие свои трудовые обязанности, активно участвующие в общественной жизни.

7.2. Поощрение членов профкома и председателя профкома (активно работающих) – 3 дня к отпуску.

За работу без больничных листов – 2 дня с сохранением заработной платы: 1 день – за I полугодие учебного года, 1 день – за II полугодие учебного года..

7.3. Данное положение действует при условии отсутствия нарушения трудовой дисциплины.

8. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФАКТИВА

Работодатель и профком строят свои отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом, Закона РФ «О профессиональных профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами.

8.1. Работодатель обязуется:

- оперативно представлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- учитывать мнения профкома при издании нормативных актов, содержащих нормы трудового права, правила внутреннего трудового распорядка, отпусков и др.
- предоставлять помещение для проведения заседаний профкома, приема работников и другой профсоюзной работы;
- предоставлять возможность проведения собраний и заседаний профкома (в рабочее время);
- предоставлять представителям работников, участвующим в коллективных переговорах и разработке КД, отгулов в каникулярное время за отработанные часы;
- не применять к работникам, входящим в состав профкома, меры дисциплинарного взыскания, переводы, и увольнения без согласования соответствующим профсоюзным органом.

8.2. Профсоюз обязуется:

- проводить свою работу в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- поддерживать работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения и, следовательно, на повышение гарантий работникам;
- контролировать выполнение КД в соответствии с установленными в нем сроками;
- в семидневный срок консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам, вопросам КД;
- в случае необходимости представлять интересы членов профсоюза в суде.

9. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

9.1. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ в период действия настоящего КД реализуются следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мотивированного мнения профсоюзной организации при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном трудовым законодательством,

- проведение выборным органом профсоюзной организации консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в целях достижения взаимоприемлемого решения,

- информация, касающаяся социально – трудовых отношений, предоставляется выборному органу профсоюзной организации в соответствии с письменным запросом.

9.2. Профсоюзная организация осуществляет контроль за своевременностью выплаты заработной платы и отпускных;

9.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах обеспечения занятости, увольнения, представления гарантий и компенсаций работникам в случае сокращения.

9.4. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза имеют право:

- осуществлять контроль за осуществлением мер, направленных на улучшение условий и охраны труда, снижение производственного травматизма.

- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью при исполнении трудовых обязанностей.

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

10. ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ. ПРАВА И СВОБОДЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ГАРАНТИИ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ.

(Закон Российской Федерации «Об образовании» ст. 47)

10.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством РФ и Пермского края.

10.2. В Российской Федерации и Пермском крае признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости и престижа педагогического труда.

10.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

10.3.1. Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

10.3.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

10.3.3. Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой программы;

10.3.4. Право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой учреждения.

10.3.5. Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

10.3.6. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, информационно – телекоммуникационными сетями и другими материалами и средствами.

10.3.7. Право на участие в управлении образовательной организацией.

10.3.8. Право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.

10.4. Педагогические работники имеют трудовые права и социальные гарантии:

10.4.1. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

10.4.2. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

10.4.3. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

10.4.4. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

10.4.5. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

10.4.6. Право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

10.5. Аттестация педагогических работников (по Соглашению между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ):

-педагогическим работникам, на основании приказа руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до полутора - трёх лет.

-длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4 месяцев),

-работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение),

-закрытия учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу),

-нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.5.4 ст. 47 Закона РФ «Об образовании»,

-перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

10.5.1. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании их личных заявлений в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

Действие квалификационной категории педагогическим работникам не продлевается.

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Организация наставничества кадровых рабочих над молодыми.

11.2. Создание условий для повышения образовательного уровня молодых работников.

11.3. Моральное и материальное поощрение молодых работников:

- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- доплаты молодым специалистам

11.4. Оказание помощи в решении жилищных и хозяйственных проблем молодым семьям.

11.5. Создание условия для организации спорта, туризма, совместного семейного отдыха. Оказание финансовой поддержки для этой цели.

12. ЗАБОТА О НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРАХ

12.1 Выделить из членов профкома или назначить приказом руководителя человека, ответственного за работу с пенсионерами.

12.2. Поздравлять ветеранов. При наличии средств оказывать материальную помощь ветеранам ко дню рождения, праздничным и памятным датам.

12.3. Оказывать, при необходимости помощь в организации похорон.

13.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1 Невыполнение администрацией своих обязанности по КД признается нарушением трудовой дисциплины и влечет меры ответственности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст.55 ТК).

13.2 За невыполнение обязательств профсоюзного комитета, согласно КД сначала выносится предупреждение о неудовлетворительной работе, затем объявляется недоверие и переизбирается председатель профкома.