


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств им. Л.А. Старкова»

на 2019-2021 г.г.

От работодателя:

Директор
учреждения

 /Е.В. Гришина/
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

 /И.В. Фролова/
(подпись, Ф.И.О.)



г. Березники
Пермский край

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАУДО «ДШИ им. Л.А. Старкова».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- Федеральным законом РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ;
- Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Законом Пермского края от 12.03.2014г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».
- Законом Пермской области от 11.10.2004г. № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае»;
- Соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Профсоюзной территориальной краевой организацией образования и науки РФ № 84 от 14.01.2014 г.;
- Решениями Трехсторонней комиссии Пермского края.

Коллективный договор заключен на 2019-2021 годы с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждения, решения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон социального партнерства.

Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы по условиям и оплате труда, охране труда, занятости и социальных гарантий работников учреждения, заложенных в законодательных и нормативных актах Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профсоюз);
- работодатель в лице его представителя — директора МАУДО «ДШИ им. Л.А. Старкова» (далее – работодатель)

1.4. Основные принципы сотрудничества сторон:

- Соблюдение норм законодательства.
- Полномочность представителей сторон.
- Равноправие сторон.
- Уважения и учета интересов каждой стороны.
- Признания человека, его прав и свобод высшей ценностью.
- Свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание соглашения.

- Добровольность принятия сторонами на себя обязательств.
- Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора.
- Ответственность сторон, их представителей за выполнение настоящего Коллективного договора.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, для чего в письменной форме в недельный срок обращаются в профсоюз с соответствующим заявлением.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, но профсоюз не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профсоюз представлять их интересы.

1.7. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора будет доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профсоюза:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение о КТС;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;
- 7) Другие локальные акты.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- учет мнения профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.21. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.22. Ежегодно в декабре стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.23. Мероприятия и социальная поддержка, осуществляется за счет средств профсоюзного бюджета, которые распространяются только на членов профсоюза.

II. Права и взаимные обязательства сторон

Заклучив настоящий Коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязательства друг перед другом и обязуются их выполнять.

Стороны признают свою ответственность за реализацию общих целей, направленных на повышение эффективности труда.

2.2. Работодатель

2.2.1. 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, настоящим 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.

2.2.2. обязуется:

- соблюдать действующее законодательство РФ, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров,
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; в случае временного отсутствия такой работы работник может быть переведен на другую работу в порядке, установленном трудовым законодательством РФ,
- организовать труд таким образом, чтобы каждый работник имел возможность работать высокопроизводительно и качественно,
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав,
- принимать меры по обеспечению прав и интересов в сфере социальных гарантий и льгот, установленных работникам законодательством РФ, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором,
- создавать безопасные условия труда, обеспечивать работников инструментами, оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения их трудовых обязанностей,

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные данным Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами,

- своевременно рассматривать просьбы, заявления, предложения работников и профсоюзной организации и отвечать на них в устной или письменной форме, проводить в установленном порядке переговоры и консультации,

- знакомить работников под роспись с принимаемыми нормативными локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью,

- рассматривать представления профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах,

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. 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 настоящим Коллективным договором,

- 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, настоящим 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, Коллективным договором,

- иные права, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

2.3.1. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда; повышать производительность труда и соблюдать трудовую дисциплину,

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка,

- бережно относиться к имуществу работодателя,

- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

III. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, подзаконными нормативными актами, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами между работниками и работодателем.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной

нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профсоюза.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

3.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

3.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.13. В соответствии со ст. 80 Трудового Кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор с работодателем по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

По соглашению сторон, с учетом интересов, как работника, так и работодателя, трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно только на основаниях и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с соблюдением процедуры и порядка, установленного законодательством.

3.15. МАУДО «ДШИ им. Л.А. Старкова» (работодатель) содействует проведению государственной политики в сфере занятости в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991г. № 1032 – 1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3.15.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса РФ уведомляет в письменной форме профсоюзную организацию не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.15.2. В случае принятия решения о массовом высвобождении работников учреждения, реорганизации или ликвидации учреждения, уведомляет профсоюзную организацию за 3 месяца, в соответствии со статьей 82 Трудового Кодекса РФ.

3.15.3. В случае необходимости в связи с сокращением численности или штата работодатель осуществляет следующие мероприятия:

- предложить высвобождаемым работникам свободные штатные единицы в соответствии с имеющейся у них квалификацией, специальностью, профессией.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи (супругов) в течение одного года.

3.15.4. Работникам, с которыми трудовой договор прекращается по сокращению численности или штата работников, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка,

- сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия),

- в исключительных случаях сохранение среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если работник обратился в этот орган в двухнедельный срок после увольнения и не был им трудоустроен.

3.15.5. Работник должен быть персонально и под роспись предупрежден о прекращении трудового договора по сокращению численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения.

Работникам, получившим предупреждение, предоставляется по письменному заявлению, 1 день в две недели для поиска нового места работы в удобное для работника и работодателя время с оплатой этого времени из расчета тарифной ставки.

3.15.6. При осуществлении сокращения численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе отдается работникам с более высоким качеством труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе:

- лицам, перечисленным в ст. 179 Трудового Кодекса РФ,
- работникам, которым осталось до выхода на пенсию 2-3 года,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- другим категориям работников, перечисленным в федеральных законах, действующих на территории РФ и не противоречащих Трудовому Кодексу РФ.

При равном преимущественном праве оставления на работе, отдается работникам, имеющим более высокий уровень дисциплинированности и добросовестного отношения к работе.

3.16. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного органа учреждения, не освобожденных от основной работы, в соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса РФ допускается только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

4.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников учреждения.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.2. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.9. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Руководитель учреждения:

6.1. Производит оплату труда в соответствии с тарификацией и Положением об оплате труда.

6.2. Производит выплаты стимулирующего характера за счет бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, в соответствии с законодательством и на основании Положений о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения и об оценке эффективности труда работников учреждения (по согласованию с профсоюзной организацией).

6.3. Производит выплаты социального характера за счет бюджетных средств в пределах экономии фонда оплаты труда учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения на основании Положения о социальных выплатах работникам учреждения.

6.4. Производит выплаты компенсационного характера работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу или в суммовом выражении на основании Положения о компенсационных выплатах работникам учреждения. Выплаты компенсационного характера производятся за фактически отработанное время. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

6.5. После предъявления табелей учета рабочего времени и приказов руководителя учреждения в МКУ «Центр бухгалтерского учета», Центр производит начисление и выплату заработной платы в рамках финансирования, не реже, чем 2 раза в месяц. Сроки: заработная плата работникам производится 10 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 15 числа текущего месяца;

• отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата отпускных, то работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Выплата заработной платы производится на специальные карточные счета банковских карт.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

6.6. Обеспечивает режим труда и отдыха работников, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с действующим законодательством.

6.7. Составляет расписание занятий в учреждении с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

Рабочий день работников учреждения по согласованию с профсоюзной организацией может быть разделён на части с перерывом более 2 (двух) часов и вводится работодателем на основании локальных и нормативных актов.

6.8. Составляет графики отпусков работников учреждения на новый календарный год с учетом мнения работника и по согласованию с профсоюзным комитетом в срок до 1 декабря текущего года.

6.9. Вне графика предоставляет очередной отпуск работникам в связи с получением путевки на лечение.

6.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

6.11. Соглашением между работником и работодателем может быть предусмотрено разделение отпуска на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.12. Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами, предоставляют кратковременный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда учреждения в связи:

- со смертью близких родственников (родители, дети, супруги) – до 5 дней,
- со своей свадьбой – 3 дня,
- с рождением ребенка (отцу) - 1 день,
- родителям для проводов сыновей в армию – 1 день,
- родителям первоклассников - 1 сентября,
- переезд на новое место жительства – до 3 дней.

Если работник в момент совершения события, указанного в п.7.13. настоящего Коллективного договора, находится в отпуске, временно

нетрудоспособен или отсутствует на работе по другим причинам, то дополнительный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится.

6.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности на основании статьи 47 п. 5.4 главы 5 Закона РФ № 273 – ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в РФ» может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления определяются Учредителем и (или) уставом учреждения, коллективным договором.

6.14. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу без больничного листа в течение календарного года продолжительностью 3 календарных дня.

6.15. Работодатель регулярно информирует каждого работника о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно Положения о системе оплаты труда работников учреждения.

6.16. Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов.

6.17. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.18. Работодатель обязуется:

6.18.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.20. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

6.21. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.22. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, премия, поощрения. Все формы поощрения за труд производятся по согласованию с профкомом.

6.23. При объединении нескольких групп (по причине отсутствия основного работника) соответствующему педагогическому работнику

производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

6.24. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предоставляет комнату для приема пищи.

7.2. По согласованию с профсоюзом оказывает единовременные выплаты и материальную помощь при наличии средств местного бюджета на основании Положения о социальных выплатах работникам учреждения.

7.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.4. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности, давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязательств.

7.5. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

7.6. Работодатель совместно с профсоюзом:

7.6.1. на основании заявления председателя профсоюза предоставляет 2 раза в год, в осенний и зимний периоды по одному оплачиваемому дню отдыха.

7.6.2. организуют и создают условия для культурно – массовой и физкультурной работы. Профсоюзный комитет в учреждении по возможности выделяет средства для проведения «Дня учителя», «Дня здоровья»;

7.6.3. ходатайствует о выделении санитарно-курортных путевок работникам, а также путевок для детей в дни школьных каникул, согласно очередности и поданных заявлений;

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине

работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. ТК РФ 227-230).

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза (ст. ТК РФ 218).

8.15. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. ТК РФ 370).

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. ТК РФ 213, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 г.)

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.19. Проводить техническую инвентаризацию зданий и сооружений на соответствие их требованиям безопасности и санитарно-гигиеническим нормам и правилам;

8.20. Проводить обучение (инструктаж) работников учреждения по вопросам охраны труда и техники безопасности;

8.21. Организовывать и контролировать проведение за счет средств учреждения периодических медицинских осмотров (обследований)

работников с целью охраны их здоровья, предупреждения и нераспространения заболеваний.

8.22. Принимать необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.23. Осуществлять обязательное социальное страхование работников на случай временной нетрудоспособности вследствие заболевания и в связи с материнством, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.24. Организовывать достоверное и тщательное расследование причин несчастных случаев на производстве и обеспечивают выплату связанных с этим компенсаций в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ и других нормативных актов.

При проведении этой работы взаимодействовать с профсоюзной организацией:

- информировать профсоюзную организацию о несчастных случаях на производстве,

- по каждому несчастному случаю на производстве для его расследования создавать комиссию с участием представителя профсоюзной организации.

8.25. Возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.26. Профсоюзная организация от имени работников и в их интересах, в предусмотренных законодательством РФ и другими локальными и нормативными актами случаях, участвует в работе органов управления с правом совещательного голоса при принятии ими решений по социально-трудовым отношениям.

8.27. Профсоюзная организация обязуется:

- отстаивать и защищать социально-экономические интересы членов профсоюза, предусмотренные настоящим коллективным договором учреждения;

- стремиться к развитию социального партнерства, конструктивных форм взаимоотношений между работодателем и работниками, соблюдая установленные законодательством нормы, содействуя снижению социальной напряженности в коллективе учреждения;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения при наличии финансирования;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения при наличии финансирования.

8.28. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзной организации, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профсоюза.

Х. Обязательства профсоюза

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения, в профсоюз работников образования заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать по возможности материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.17. Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения и на повышение гарантий работника.

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

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

11.1. 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.

11.2. 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.

11.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

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

11.3.4. Право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с комплексными программами учреждения.

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

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

11.3.7. Право на участие в управлении образовательной организацией.

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

11.4. Педагогические работники имеют трудовые права и социальные гарантии:

11.4.1. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

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

11.4.5. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

11.4.6. 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.

11.5. 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 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 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 в Российской Федерации»,

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

11.5.1. 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.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12.1. В период действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин возникновения конфликтов, для предупреждения крайней меры их решения (забастовок).

12.2. В случае возникновения спора (конфликта), связанного с выполнением Коллективного договора, стороны договорились разрешать их путем переговоров на согласительной комиссии.

12.3. Для подготовки проекта нового Коллективного договора стороны договорились создать комиссию в составе представителей каждой из сторон, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения изменений и дополнений, включает их в проект нового Коллективного договора.

Изменение и дополнение к Коллективному договору оформляются в виде дополнительного соглашения, подписываются каждой из сторон.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 709346372946738420135056007448981155039651512627

Владелец Елена Валерьевна Гришина

Действителен с 09.06.2023 по 08.06.2024