

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 58»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2016- 2018 годы

От работодателя:

Заведующий
образовательного учреждения
Малютина Е.В.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения
Кашова М.В.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "М.В. Кашова", written over a horizontal line.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №58»

(наименование образовательного учреждения)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законом Российской Федерации: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», Региональным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Пермской области на 2016-2018 годы, Территориальным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Пермского муниципального района на 2016-2018 годы с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее — учреждение), установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации _____ (далее – профсоюзная организация);

работодатель в лице заведующего образовательного учреждения _____ (далее – Работодатель).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов

Профсоюза. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами Профсоюза, при условии ежемесячных взносов на счёт Профсоюза через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Коллективного договора или неправоммерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в

соответствии с действующим законодательством.

1.17. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.18. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.19. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.20. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

2. ПРАВА И ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Заключив 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, трехсторонним Соглашением «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников образования г.Березники на 2016-2018 годы», 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, установленным трудовым законодательством РФ,

- на переподготовку и повышение квалификации.

2.2.2. обязуются:

-соблюдать действующее законодательство РФ, локальные нормативные акты, условия трехстороннего Соглашения « О взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников образования г.Березники на 2016-2018 годы», 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,

- организовывать 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, трехсторонним Соглашением «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников образования в г.Березники на 2016-2018 годы» и 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, трудовым договором,

- 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, трехсторонним Соглашением «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников образования г.Березники на 201-2018 годы», 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, согласно коллективному договору 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, трехсторонним Соглашением «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников образования г.Березники на 2016-2018 годы», коллективным договором и другими локальными нормативными актами, 1 раз в 3 (три) года,
- работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в учреждении, 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, трехсторонним Соглашением «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников образования г.Березники на 2016-2018 годы», и 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.

2.4. Трудовые отношения:

- трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, подзаконными нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами между работником и работодателем.

2.4.1. 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.

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

2.5.1. 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.

2.5.2. В случае принятия решения о массовом высвобождении работников образовательных учреждений, реорганизации и ликвидации образовательного учреждения, уведомляет профсоюзную организацию за 3 месяца, в соответствии со статьей 82 Трудового Кодекса РФ.

2.5.3. В случае необходимости в связи с сокращением численности или штата работодателя осуществляют 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 года.

2.5.4. 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.

2.5.5. 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.

2.5.6. 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:

- работникам с более высокой производительностью труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работником, которым осталось до выхода на пенсию 2-3 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.

2.5.7. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов образовательных учреждений, не освобожденных от основной работы, в соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса РФ допускается только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

3. РАБОТОДАТЕЛЬ

3.1. Обеспечивает финансирование для выплаты заработной платы, отпускных, а также пособий и компенсаций работникам.

3.2. Осуществляет повышение (индексацию) заработной платы работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.3. Выплачивает заработную плату в установленные сроки, но 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 для выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. Предусматривает дополнительные выплаты на социальную поддержку работников учреждения на основании ст. 22 Закона ПК «Об образовании»

- за квалификационные категории,

- за отраслевые награды,

- молодым специалистам.

3.5. Устанавливает ставки заработной платы работникам образовательного учреждения с учетом нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в сфере образования и тарифно-квалификационных характеристик педагогических работников на основе отраслевой системы оплаты труда в соответствии с Указами Президента РФ.

4.1. Проводит кадровую политику, обеспечивающую гарантии, предусмотренные законодательством о труде, занятости населения, предпринимает меры по трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением штата учреждения, реорганизации или ликвидации, в рамках имеющихся вакансий.

4.2. Ежемесячно выдает работникам учреждения индивидуальные выписки из лицевых счетов по заработной плате с расшифровкой начислений и удержаний.

4.3. Разрабатывает и согласовывает с профсоюзной организацией инструкции по охране труда работников учреждения.

4.4. Принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 371 Трудового кодекса РФ, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

4.5. Производит выплаты доплат и надбавок (по согласованию с профсоюзной организацией) в соответствии с законодательством и Положениями о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, с учетом мнения представительного органа учреждения.

Производит выплаты стимулирующего характера из фонда экономии образовательного учреждения на основании Положения (по согласованию с профсоюзной организацией).

4.6. Производит доплаты с учетом мнения профсоюзного комитета в размере 10 % тарифной ставки из стимулирующего фонда учреждения за вторую отраслевую награду.

4.7. При присвоении впервые высшей и 1-ой квалификационной категории производит единовременную выплату из стимулирующего фонда учреждения в размере, установленном коллективным договором учреждения, но не более 50 % тарифной ставки работника.

4.8. Производит единовременные выплаты из фонда оплаты труда учреждения к профессиональным праздникам: День учителя, День воспитателя (при наличии средств).

4.9. Производит доплаты (по решению собрания трудового коллектива) из фонда стимулирующих выплат за общественную работу с учетом мнения представительного органа учреждения (ст. 377 ТК РФ).

- 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.
- При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или)

других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

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

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

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

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

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

- Со смертью близких родственников (родители, дети, супруги) до 3 дней,
- Со своей свадьбой до 3 дней,
- С рождением ребенка (отцу) до 2 дней,
- Родителям для проводов сыновей в армию до 3 дней,
- Родителям первоклассников – 1 сентября – 1 день,
- Переезд на новое место жительства 2 дня.

Если работник в момент совершения события, указанного в п.4.6.12. 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.

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

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

4.18. Привлекает работников к работе в выходные и праздничные дни с их личного письменного согласия. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном размере, или, по желанию работника,, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а выходной день переносится и оплате не подлежит.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

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

5.1. Комитет по вопросам образования администрации г.Березники координирует работу по выполнению действующих нормативно-правовых актов в образовательных учреждениях по вопросам охраны труда и техники безопасности, 426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда» и № 421 « О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ».

5.2. Руководитель учреждения (работодатель):

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

5.2.2. Проводит обучение (инструктаж) работников учреждения по вопросам охраны труда и техники безопасности;

5.2.3. Организует и контролирует поведение за счет средств учреждения периодических медицинских осмотров (обследований) работников с целью охраны их здоровья, предупреждения и нераспространения заболеваний.

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

5.2.5. Осуществляет 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.

5.2.6. Организует 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 взаимодействует с профсоюзной организацией:

- информирует профсоюзную организацию о несчастных случаях на производстве,

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

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

6. ПРАВА, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Руководитель образовательного учреждения соблюдает права профсоюза, всемирно содействует его деятельности на основании Закона РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса РФ.

- руководитель образовательного учреждения создает условия для деятельности профсоюзной организации в соответствии с положениями статьи 377 Трудового кодекса РФ.

6.3. Права выборного органа профсоюзной работников образования и гарантии его деятельности определяются законодательством Российской Федерации, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Коллективным договором.

6.4. Работодатель безвозмездно предоставляет выборному органу профсоюзной организации неохотимое отапливаемое помещение с уборкой, с услугами электросвязи. Предоставляет помещение для проведения профсоюзных собраний и мероприятий.

6.5. Работодатель ежемесячно бесплатно, по письменному заявлению работников, удерживает профсоюзные членские взносы из заработной платы работников и осуществляет перечисление на счет профсоюзной организации.

6.6. Работодатель гарантирует освобождение от исполнения трудовых обязанностей с оплатой времени выполнения профсоюзной работы:

- председателю профсоюзной организации,
- члену Президиума ГК профсоюза, членам профсоюзного комитета учреждения,
- уполномоченному по охране труда,
- участникам собрания и конференций.

6.7. 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.

6.8. Профсоюзная организация:

- отстаивает и защищает права, социально-экономические интересы членов профсоюза, предусмотренные Соглашением «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников образования г.Березники на 2016-2018 годы» и коллективным договором учреждения,
- стремится к развитию социального партнерства, конструктивных форм взаимоотношений между работодателями и работниками, соблюдая установленные законодательством нормы, содействуя снижению социальной напряженности в коллективе учреждения.

6.9. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы

работников, информирует о тенденциях развития системы образования, учреждения.

6.10. Профсоюзная организация представляет работодателю предложения по вопросам оплаты труда, трудовых гарантий, пенсионного обеспечения, условий и охраны труда, улучшения жилищных условий, оздоровления работников, профилактики травматизма.

Участствует в обсуждении проектов законов, касающихся прав работников отрасли и вносит предложения.

- принимает организационное и финансовое участие в проведении профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года».

- участвует в работе аттестационной комиссии.

- организует культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу для членов профсоюза и членов их семей.

- оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового и жилищного законодательства, занятости, оплаты труда, выплаты пособий, по вопросам условий и охраны труда.

- осуществляет при необходимости защиту их трудовых прав в судебных органах.

- проводит организационную работу, по заключению коллективного договора.

В коллективном договоре предусматривается обеспечение баланса интересов работодателя и работников.

- совместно комиссией по социальному страхованию работает по оздоровлению работников образовательного учреждения и их детей в загородных оздоровительных центрах и профилакториях.

- осуществляет контроль за правильностью и своевременностью выплаты пособий по социальному страхованию.

- проводит обучение профсоюзного актива основам законодательства.

Обеспечивает регулярное информирование членов профсоюза о решениях Горкома профсоюза.

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

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

7. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

7.1. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ в период действия настоящего Соглашения 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.

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

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

7.4. 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.

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

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

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами;

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

8.3.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм,

средств, методов обучения и воспитания;

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

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

8.3.5. 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;

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

8.3.7. Право на участие в управлении образовательной организацией.

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

8.4. Педагогические работники имеют трудовые права и социальные гарантии;

8.4.1. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

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

8.4.5. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

8.4.6. 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.

8.5. 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 ребенком до полутора – трех 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.

8.5.1. 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

9.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

9.3. 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 договору оформляются в виде дополнительного соглашения, подписываются каждой из сторон.
