

Коллективный договор

Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада №14»
на 2021-2023 год.

принят на собрании трудового
коллектива 11.03.2021г

от работодателя:
заведующий МАДОУ «Детский сад №14»



Сарварова Е.А.

от работников:
председатель профкома МАДОУ
«Детский сад №14»

Алексеева Е.В.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14» и работниками организации в лице профсоюзного комитета МАДОУ «Детский сад №14», представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан 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.

Настоящий коллективный договор заключён на 2021 - 2023 годы с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждений образования, решения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон социального партнерства.

1.2. Настоящий коллективный договор заключён на 2021 - 2023 годы и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Положения, является полномочным представительным органом работников МАДОУ «Детский сад №14», защищающий их интересы при заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

1.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.

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

2.2. Работодатель

2.2.1. Имеет право:

2.2.1.1. Управлять учреждением и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;

2.2.1.2. Принимать локальные нормативные акты;

2.2.1.3. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

2.2.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.2.1.5. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.2.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ;

2.2.1.7. На переподготовку и повышение квалификации.

2.2.2. Обязуется:

2.2.2.1. Соблюдать действующее законодательство РФ, локальные нормативные акты, коллективный договор, трудовые договоры;

2.2.2.2. 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;

2.2.2.3. Организовать труд таким образом, чтобы каждый работник имел возможность работать высокопроизводительно и качественно;

2.2.2.4. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

2.2.2.5. Принимать меры по обеспечению прав и интересов в сфере социальных гарантий и льгот, установленных работникам законодательством РФ, локальными нормативными актами, и коллективным договором;

2.2.2.6. Создавать безопасные условия труда, обеспечивать работников инструментами, оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения их трудовых обязанностей;

2.2.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

2.2.2.8. Знакомить работника с условиями труда, табелем учета рабочего времени и при обеспечении финансированием, производить выплату заработной платы, не реже 2 раза в месяц:

✦ выплата заработной платы за 1-ю половину месяца производится 25 числа текущего месяца;

✦ выплата заработной платы за 2-ю половину месяца производится 10 числа следующего месяца;

2.2.2.9. 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 сто пятидесятой 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.

2.2.2.10. Отпускные выплачивать не позднее, чем за три дня до его начала.

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.

2.2.2.11. Составлять график отпусков работникам учреждения на новый календарный год, с учетом очередности, мнения работника и

по согласованию с профсоюзным комитетом в срок до 1 декабря текущего года.

2.2.2.12. Вне графика предоставлять очередной отпуск работникам в связи с получением путевки на лечение;

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

2.2.2.14. Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами, предоставляют кратковременный дополнительный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда учреждения сроком до 5 календарных дней в связи:

- ✦ со смертью близких родственников (родители, дети, супруга),
- ✦ со своей свадьбой,
- ✦ родителям первоклассников,
- ✦ переезд на новое место жительства,
- ✦ за день рождения,
- ✦ председателю профсоюзного комитета.

Если работник в момент совершения события, указанного в п.2.2.2.14. настоящего Договора, находится в отпуске, временно не трудоспособен или отсутствует на работе по другим причинам, то дополнительный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится;

2.2.2.15. 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 образовательного учреждения, Коллективным договором;

2.2.2.16. Предоставлять дополнительный неоплачиваемый отпуск за работу без больничного листа в течение календарного года продолжительностью 3-х календарных дней;

2.2.2.17. Привлекать 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;

- 2.2.2.18. Отпускные выплачивать не позднее, чем за три дня до его начала. 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.
- 2.2.2.19. Ежемесячно выдавать работникам индивидуальные выписки из личных счетов по заработной плате с расшифровкой начислений и удержания;
- 2.2.2.20. Производить доплаты в размере 10% тарифной ставки и фонда доплат и надбавок учреждения:
- ✦ за награждение работника Почётной грамотой Министерства образования и науки РФ;
 - ✦ за вторую отраслевую награду.
- 2.2.2.21. При присвоении впервые высшей и первой квалификационной категории производить единовременную выплату из фонда стимулирования, в размере 50% тарифной ставки работника;
- 2.2.2.22. Производить единовременные выплаты из фонда оплаты труда учреждения к профессиональным праздникам: День учителя, День воспитателя (при наличии средств);
- 2.2.2.23. Производить доплаты (по решению собрания трудового коллектива) из фонда стимулирующих выплат за общественную работу (ст. 377 ТК РФ).
- 2.2.2.24. Педагогам сохранить оплату в соответствии с категорией, непосредственно не связанную с порядком аттестации на срок до одного года в случаях:
- ✦ временная нетрудоспособность;
 - ✦ нахождение в отпуске по беременности и родам;
 - ✦ нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
 - ✦ возобновление педагогической деятельности после ее прекращения в течение года.
- 2.2.2.25. Своевременно рассматривать просьбы, заявления, предложения работников и профсоюзной организации. Сроком их рассмотрения по текущим вопросам до 5 дней, сложным до 15 дней и отвечать на них в устной или письменной форме, проводить в установленном порядке переговоры и консультации;
- 2.2.2.26. Знакомить работников (под роспись) с принимаемыми нормативными локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 2.2.2.27. 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;

2.2.2.28. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

2.2.2.29. Отчитываться о выполнении настоящего договора перед трудовым коллективом, не реже 1 раза в год;

2.2.2.30. Информировать работников учреждения о своих распоряжениях, приказах и вышестоящих органов, касающихся вопросов социально-экономического развития.

2.3. Работники учреждения

2.3.1. Имеют право на:

2.3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;

2.3.1.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

2.3.1.3. Рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором;

2.3.1.4. 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;

2.3.1.5. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.3.1.7. Участие в управлении учреждением в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, настоящим коллективным договором и другими локальными нормативными актами;

2.3.1.8. 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;

2.3.1.9. 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).

2.3.2. Обязуются:

2.3.2.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности возложенные на них трудовыми договорами, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда;

2.3.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

2.3.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения своих трудовых обязанностей;

2.3.2.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.3.2.5. Соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности и обеспечению безопасности труда;

2.3.2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя;

2.3.2.7. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

2.3.2.8. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

2.3.2.9. Экономно и рационально расходовать энергию, воду и другие материальные ресурсы работодателя;

2.3.2.10. Нести частичную материальную ответственность за вверенное ему имущество;

2.3.2.11. Выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника (ст. 21 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения:

2.4.1. 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.

2.4.2. 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.

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

2.4.4. 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.

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

2.4.7. В случае необходимости, в связи с сокращением численности или штата, работодатели осуществляют следующие мероприятия:

2.4.7.1. 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.

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

2.4.8.1. Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка;

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

2.4.8.3. 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.

2.4.9. 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 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.

2.4.10. 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,
- ✦ другим категориям работников, перечисленным в федеральных законах, действующих на территории РФ и противоречащих Трудовому Кодексу РФ.

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

2.4.11. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса 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.

2.5. Профком обязуется:

2.5.1. Способствовать устойчивой деятельности МАДОУ «Детский №14» присущим профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов с повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.5.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

2.5.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ);

2.5.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК РФ);

2.5.5. Участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья в организации;

2.5.6. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя;

2.5.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций. Льгот и преимуществ, также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам организации, требовать устранения выявленных нарушений;

2.5.8. Принимать участие в работе аттестационной комиссии;

2.5.9. Вести культурно-массовую, физкультурно-спортивную оздоровительную работу в коллективе. **Информировать и возвращать учреждение средства профсоюзного бюджета для проведения массовых мероприятий;**

2.5.10. Вести учёт, ходатайствовать об оздоровлении работников нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями **в неделю**. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 100, 103, 104, 299 ТК РФ).

3.3. К работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст.113 ТК РФ)

3.4. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего распорядка.

3.5. Всем работникам ДООУ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней (воспитатель), 56 календарных дней (воспитатель логопедических групп) и 60 календарных дней (помощник воспитателя и другие категории обслуживающего персонала) с сохранением рабочего места работы и среднего заработка (ст. 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второе

следующий годы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст.124 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Работники, уволенные по инициативе работодателя до использованных дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст.127 ТК РФ, Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.8. Отпуска без содержания заработной платы предоставляются: работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Раздел 4. Охрана труда и здоровья работников

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

4.1. Администрация учреждения координирует работу по выполнению действующих нормативно-правовых актов в сфере охраны труда, организует работу по обучению работников по вопросам охраны труда и техники безопасности, организует работу по аттестации рабочих мест, согласно федерального Закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда».

4.2. Руководитель учреждения (работодатель):

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

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

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

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

4.2.5. 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;

4.2.6. Организует достоверное и тщательное расследование причин несчастных случаев на производстве, и обеспечивает 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,

4.2.7. Осуществляет дополнительную компенсацию работнику, получившему травму на производстве по вине организации. При утрате трудоспособности более 15 дней выплачивается единовременное пособие в размере 50% среднего заработка, независимо от выплат из фонда социального страхования (приобретение лекарств, дополнительные платные процедуры, консультации врачей).

4.3. Профсоюзный комитет учреждения:

4.3.1. Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения;

4.3.2. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;

4.3.3. Работает по оздоровлению детей работников учреждения в загородных оздоровительных центрах и профилакториях;

4.3.4. Осуществляет контроль за мерами, направленными на улучшение условий и охраны труда, снижением производственного травматизма;

4.3.5. Рассматривает обращения членов профсоюза по вопросам охраны труда в 5-ти дневный срок, информирует о результатах;

4.3.6. Участвует в расследовании несчастных случаев.

4.3.7. Контролирует правильность и своевременность компенсационных выплат работникам (членам профсоюза) за ущерб, полученный в результате несчастного случая или профессионального заболевания.

4.3.8. Работает по распределению путевок на санаторно-курортное лечение для работников учреждения (членов профсоюза).

Раздел 5. Социальные гарантии и льготы.

5.1. Профсоюзный комитет учреждения:

5.1.1. Забота о многодетных, малообеспеченных и неполных семьях:

5.1.1.1. Ходатайствует перед администрацией учреждения о выделении ссуд на предметы первой необходимости;

5.1.1.2. Оказывает помощь в приобретении путевок детям в летние оздоровительные центры.

5.1.2. Забота о неработающих пенсионерах:

5.2.1.1. Для координации работы с пенсионерами назначить из членов коллектива ответственного за эту работу;

5.2.1.2. Оказывать моральную и материальную помощь.

5.3. Ходатайствовать перед работодателем:

✚ о поощрении работника за безупречный труд в учреждении при стаже работы более 10 лет в связи с юбилейной датой;

✚ об установлении поощрительной системы при присвоении почетных званий работника учреждения:

«Почетный работник общего образования РФ»;

«Грамоты Министерства образования и науки».

✚ о доплатах из фонда стимулирующих выплат:

- работнику за общественную работу;

- к профессиональному празднику «День работника дошкольного образования».

Раздел 6. Защита трудовых прав работников.

6.1. Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.52 ТК РФ).

6.2. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель сообщает профсоюзному комитету о принятых им мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных профсоюзной организацией.

6.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника администрацией организации или в комиссии по трудовым спорам, работник и профсоюзный

комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (гл. 370 ТК РФ, ст. 29 и 30 ФЗ о профсоюзах).

Раздел 7. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора.

При нарушении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом.

7.1. Администрация

Невыполнение или неудовлетворительное исполнение администрацией своих обязанностей по коллективному договору признается как нарушение трудовой дисциплины, виновные несут меры ответственности, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 55) и законом «О коллективных договорах и соглашениях».

7.2. Профсоюзный комитет

7.2.1. Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы.

7.2.2. Объявление недоверия и переизбрание.

7.3. Члены трудового коллектива.

Мера ответственности членов трудового коллектива определена статьями Трудового Кодекса Российской Федерации.

Раздел 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 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

8.5.2. 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.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2021 - 2023 годы. И вступает в силу со дня подписания.

9.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

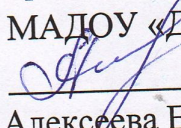
Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

**Коллективный договор принят на собрании работников
МАДОУ «Детский сад №14».**

« 11 » марта 2021 г.

**Представитель
работодателя:**
заведующий МАДОУ
«Детский сад №14»

Сарварова Е.А.

**Представитель
работников:**
председатель профкома
МАДОУ «Детский сад №14»

Алексеева Е.В.

