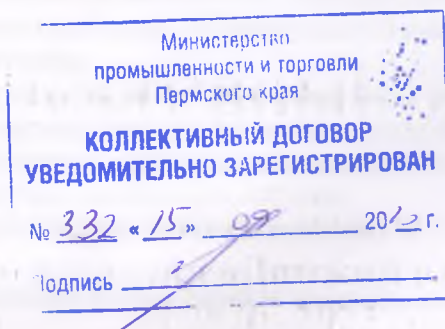


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 68»
на 2020 -2022 год

Принято на общем собрании
коллектива 11.08.2020 г.



Согласовано:

Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 68»

Л. А. Фирсова

Председатель профсоюзной организации

Н. В. Шипулина

Н. В. Шипулина



г. Березники
2020г.

Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Целью коллективного договора является определение трудовых прав членов коллектива, поддержание качества жизни работников и их семей на определенном уровне за счет средств фонда заработной платы, фонда профсоюза и стимулирующего фонда учреждения.

I. 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 №68».

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №68», являющихся членами профсоюза работников образования, а также на работников, делегировавших профсоюзу право на предоставление своих интересов (по заявлению).

1.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 2020 – 2022 года до момента принятия нового коллективного договора.

1.4. Изменения и дополнения к коллективному договору могут вноситься по согласию обеих сторон и в виде отдельных протоколов в течение всего действия настоящего коллективного договора.

1.5. Стороны отчитываются о выполнении условий настоящего коллективного договора 1 раз в год на собрании работников учреждения.

1.6. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством.

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

- 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 профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) Положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;
- 8) Другие локальные акты.

1.8 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- 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.

1.9. Положение 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.

1.10. Ежегодно в сентябре стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

II. Трудовой договор.

2.1 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 городским соглашением и настоящим коллективным договором. 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.

2.2 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случае, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.3 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4 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 (вакансию, должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.5 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.

2.6 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.7 Расторжение трудового договора в соответствии п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может организации.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. 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.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям, персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемых варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст.81 ТК РФ), п.3, п.5, ст.81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома(ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на остановление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1 Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 68» функционирует 12 часов в сутки (с 7.00 до 19.00 часов) 5 дней в неделю с двумя выходными (суббота, воскресенье) и нерабочими общенародными праздничными днями.

5.2 Продолжительность рабочего времени работников:

Заведующий	8 часов
заместитель заведующего по ВМР	8 часов
заместитель заведующего по АХЧ	8 часов
воспитатель	7 часов 12 мин
Воспитатель коррекционных групп	5 часов
музыкальный руководитель	4 часа 8 мин
инструктор по физической культуре	6 часов
учитель-дефектолог	4 часа
педагог-психолог	7 часов 12 мин
учитель-логопед	4 часа
помощник воспитателя	8 часов
младший воспитатель	8 часов
Делопроизводитель	8 часов
Заведующий хозяйством	8 часов
Кастелянша	8 часов
Уборщик служебных помещений	8 часов
Дворник	8 часов

5.3. Обязанности работодателя.

- 5.3.1 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 5.3.2. Устанавливать штатное расписание и должностные оклады работникам в соответствии с положениями НСОТ и итогами аттестации.
- 5.3.3 Составлять тарификацию педагогических работников к началу учебного года.
- 5.3.4. Своевременно знакомить работников с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, коллективным договором, условиями оплаты труда.
- 5.3.5. Составлять графики отпусков работникам учреждения на новый календарный год с учетом мнения профсоюзного комитета и по согласованию с профсоюзным комитетом в срок до 1 декабря текущего года.
- 5.3.6. Вне графика предоставляют очередной отпуск работникам в связи с получением путевок на лечение.
- 5.3.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.
- 5.3.8. Договором между работником и работодателем может быть предусмотрено разделение отпуска на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 5.3.9. Предоставлять каждому работнику ежегодный отпуск (оплачиваемый) по графику, согласованному с профсоюзным комитетом. Соответственно:
- | | |
|--|-----------------------|
| - педагогическим работникам | - 42 календарных дня |
| - педагогам, работающим с детьми с ЗПР | - 56 календарных дней |
| - младшему обслуживающему персоналу | - 28 календарных дней |
- 5.3.10. Работнику предоставлять кратковременный (с оплатой 1 дня из фонда оплаты труда) в связи с:
- | | |
|--|-----------------------|
| - со смертью близких (родители, дети, супруги, братья, сестры) | - до 5 дней |
| - в случае регистрации брака работника | - до 3 дней |
| (детей работника) | - 1 день |
| - поступлением ребенка в 1 класс | - 1 день (1 сентября) |

При стаже работы не менее 3 лет:

- | | |
|--|----------|
| - в связи с проходами сына в армию | - 1 день |
| - переезд на новое место жительства | - 1 день |
| - председателю первичной профсоюзной организации | - 1 день |
| - с рождением ребенка (отцу) | - 1 день |

Если работник в момент совершения события, указанного в п. 5.3.6. настоящего договора, находится в отпуске, временно нетрудоспособен или отсутствует на работе по другим причинам, то дополнительный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится.

5.4. Обязанности профсоюзного комитета.

5.4.1. Осуществлять контроль за:

- правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок работникам;
- своевременными изменениями тарификации педагогических работников.

5.4.2. Утверждать Правила внутреннего распорядка, режим работы коллектива, график отпусков.

5.4.3. Оказывать юридическую, психологическую, материальную помощь работникам из числа профсоюзной организации.

5.4.4. Выделять средства на культурное обслуживание работников и пенсионеров дошкольного образовательного учреждения.

VI. Система и размеры оплаты труда.

6.1 Обязанности работодателя.

6.1.1. Производить выплату заработной платы не реже, чем 2 раза в месяц:

- выплата заработной платы за 1-ю половину месяца производится в срок 25 числа текущего месяца;
- выплата заработной платы за 2-ю половину месяца производится в срок 10 числа следующего за рабочим;
- отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Выплата заработной платы производится на специальные карточные счета банковских карт Сбербанка, филиал ОАО АКБ «УралФД», «Сбербанк».

6.1.2. Продлевать срок действия квалификационных категорий, непосредственно не связанных с порядком аттестации, на срок до одного года в исключительных случаях:

- временная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- нахождение в длительном отпуске в соответствии статьи 47 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновление педагогической работы после выхода на пенсию в течение 1 года.

6.1.3. Предоставлять по желанию педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 непрерывной преподавательской работы неоплачиваемый длительный отпуск сроком до 1 года. Порядок и условия предоставления определяются Работодателем и (или) уставом образовательного учреждения.

6.1.4. 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 день отдыха оплате не подлежит.

6.1.5. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.1.6. Устанавливать дифференцированные доплаты и надбавки к окладам и ставкам работников согласно Положению о выплатах стимулирующего характера в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №68».

6.1.7. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений ежеквартально.

6.1.8. Согласовывать с профкомом дисциплинарные взыскания, связанные с изменением оплаты труда премированием работников (ст. 192 ТК РФ)

6.2. Права работодателя.

6.2.1. Работодатель имеет право не производить персональные надбавки работникам в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностных инструкций;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности;
- порче, утере, небрежном использовании оборудования, инвентаря и другого имущества;
- при обоснованной жалобе родителей.

6.2.2. Работодатель в лице заведующего муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №68» имеет право самостоятельно распоряжаться 20% средств стимулирующего фонда без согласования с профсоюзным комитетом.

6.3. Обязанности профсоюзного комитета.

6.3.1. Осуществлять контроль за гласностью расходования средств стимулирующего фонда

6.3.2. Ходатайствовать перед администрацией о поощрении работников за высокие результаты труда.

VII. Организация досуга и отдыха работников и членов их семей.

7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:

7.1. Организуют и создают условия для культурно – массовой и физкультурной работы. Работодатель выделяет средства для проведения «Дня дошкольного работника», «Дня здоровья» по смете расходов на эти средства;

7.2. По согласованию с органами местного самоуправления обеспечивают оздоровление и отдых детей работников в дни школьных каникул, согласно очередности и поданных заявлений;

7.3. Предусматривают приобретение новогодних подарков для детей сотрудников;

7.4. Обеспечивают оздоровление работников за счет бюджетных средств выделяемых органами местного самоуправления, внебюджетных средств учреждения, льготных профсоюзных путевок согласно очередности и поданных заявлений.

VIII. Охрана труда. Социальное страхование. Охрана здоровья

8. Обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанным медицинскими осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовые и лечебно — профилактическое обслуживание работников в соответствии требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда; разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

- наличие комплекта нормативно правовых актов, содержащих требования охраны труда соответствия со спецификой деятельности организации.

8.2. Права работодателя:

- работодатель вправе предъявить иск по возмещению материального ущерба работнику, виновном причинении материального ущерба.

8.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе, о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.4. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

8.5. Профсоюзный комитет обязан:

- ходатайствовать пред вышестоящим органом профсоюза об обеспечении лиц, стоящих на диспансерном учете, санаторно-курортными путевками;

- оказывать содействие сотрудникам, имеющим детей, в приобретении путевок в загородные оздоровительные центры в период летней оздоровительной компании;

- осуществлять контроль соблюдения работодателем Законодательства о труде и «Закона об охране труда», «Закона об образовании».

IX. Гарантия и компенсация

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Осуществляет из средств экономии и внебюджетных средств выплаты:

9.1.1. Дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

9.2. По согласованию с профсоюзным комитетом оказывает материальную помощь в следующих случаях:

9.2.1. В связи со смертью работника членам его семьи - 3000 руб.;

9.2.2. В связи со смертью ближайших родственников работника (мать, отец, муж, жена, сын, дочь, сестра, брат) - 3000 руб.;

9.2.3. В связи с экстремальными случаями (пожар, ДТП, наводнение, кража и т.п.) 3000 руб.;

9.2.4. Материальная помощь одному сотруднику оказывается не более двух раз в год и выплачивается на основании приказа заведующего детского сада.

9.3. 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;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

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

9.4. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам детского сада в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, - 100 % в сутки;

- расходов на выплату суточных - в размере 100% за каждый день нахождения в служебной командировке;

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

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

9.6. 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.

Х. Гарантия профсоюзной деятельности

10. Обязанности работодателя.

10.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единым представителем интересов работающих в вопросах условий труда рабочего времени, уровня оплаты, социальной защиты.

10.2. Выступает на собрании работников учреждения по вопросам кадровой, финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ - 2 раза в год.

10.3. Выступает на собрании работников учреждения по вопросам тарификации работников - 1 раз в год.

10.4. Своевременно информирует работников о своих распоряжениях, приказах и постановлениях вышестоящих органов, касающихся вопросов социально-экономического развития учреждения.

10.5. Предупреждает работников о предстоящем сокращении за 2 месяца.

10.6. Принимает участие в работе аттестационной комиссии МАДОУ.

10.7. Администрация не вправе препятствовать членам профсоюзного комитета в посещении мероприятий и организации работы для реализации уставной деятельности.

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. 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 профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

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

11.4. 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.

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

11.6. Направлять учредителю 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).

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

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

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

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка через проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.15. 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 заработке и страховых взносах работников.

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

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

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

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

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

11.20. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, информирует о тенденциях развития системы по вопросам.

XII. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о их реализации на профсоюзном собрании.

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

При работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

При возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
1	2
Старший воспитатель; воспитатель Руководитель физвоспитания	Воспитатель, старший воспитатель Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

программу среднего профессионального образования	
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

ХIII. Материальная ответственность работника

13.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

13.2. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

ХIV. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора

14.1 Обязанности работодателя.

14.1.1 Нарушение, невыполнение положений настоящего коллективного договора признается нарушением трудовой дисциплины и влечет за собой ответственность в установленном законом порядке в соответствии с ТК РФ ст.55.

14.2 Обязанности профсоюзного комитета.

14.2.1. При нарушении, невыполнении, неудовлетворительном выполнении своих обязательств, оговоренных в настоящем коллективном договоре, профсоюзный комитет может быть:

- предупрежден о неудовлетворительной оценке его деятельности;
- переизбран в связи с выражением недоверия со стороны трудового коллектива.

14.2.2. Лица из числа трудового коллектива, представляющиеся сторонами, виновными в нарушении, невыполнении настоящего коллективного договора, привлекаются к ответственности на основании ст.55 ТК РФ.

ХV. Положение о выплатах стимулирующего характера в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №68».

На основании статьи 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих оплат и надбавок с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

Доплаты и надбавки работников производятся из средств стимулирующего фонда, согласно Закона Пермского края от 3 сентября 2008г. № 291-ПК «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Пермского края», Приказа Министерства образования Пермского края от 30.06.2009г. № СЭД-26-01-04-172 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края».

Доплаты и надбавки производятся ежемесячно, ежеквартально и единовременно, согласно приложению 1.

Заведующий МАДОУ «Детский сад №68»

Л. А. Фирсова

Председатель профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад №68»

Н.В. Шипулина

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575789

Владелец Фирсова Людмила Анатольевна

Действителен с 17.06.2022 по 17.06.2023