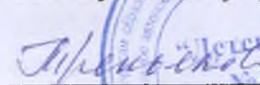


Коллективный договор

На 2015 - 2017 гг.

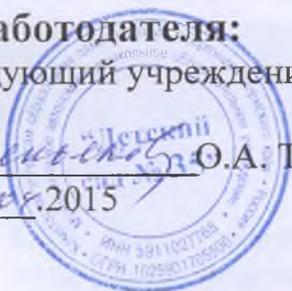
от работодателя:

Заведующий учреждением

 О.А. Третьякова

15.08.2015

М.П.



от работников:

Председатель первичной
профорганизации

 Е.Г. Логдачева

15.09.2015

М.П.

Принято на общем собрании работников учреждения

15 августа 2015 г.



г. Березники

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между руководителем и работниками МАДОУ «Детский сад №35» (далее по тексту «Учреждение») и является правовым актом регулирующим, социально-трудовые отношения в данном учреждении и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации:

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

Договор заключен на 2015-2017 годы с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждения, решения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон социального партнерства.

Стороны признают договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы по условиям и оплате труда, охране труда, занятости и социальных гарантий работников учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники Учреждения, в лице представительного органа – профсоюза Учреждения;
- Работодатель в лице его представителя – заведующий детского сада;

1.3. Основные принципы сотрудничества сторон:

- Соблюдение норм законодательства
- Полномочность представителей сторон
- Равноправие сторон
- Уважения и учета интересов каждой стороны
- Признания человека, его прав и свобод высшей ценностью
- Свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание соглашения
- Добровольность принятия сторонами на себя обязательств
- Контроль за выполнением настоящего договора
- Ответственность сторон, их представителей за выполнение коллективного договора

1.4. В целях развития социального партнерства стороны признают необходимым:

- Рассматривать возможность присутствия представителей, участников коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов по интересующим их вопросам;
- Стороны признают взаимные права и обязательства друг перед другом и обязуются их выполнять;
- Направлять друг другу полную информацию о действиях, принимаемых и принятых решениях, нормативно-правовых актах, затрагивающих социально-экономические и профессиональные интересы работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3 (трех) лет. Коллективный договор является обязательным для исполнения сторонами.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения. Изменения и дополнения считаются принятыми после его подписания всеми сторонами.

1.7. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Профсоюз не несет ответственности при невыполнении обязательств Коллективного договора перед работниками, которые не являются членами профсоюза и не уполномочившими профсоюз на подписание Коллективного договора.

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

1.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. Отчет о выполнении Коллективного договора каждой из сторон заслушивается на отчетно-выборном собрании коллектива.

1.9. За невыполнение условий Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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 2015- 2017 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, установленном 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 2015- 2017 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,
- организовать труд таким образом, чтобы каждый работник имел возможность работать высокопроизводительно и качественно,
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав,
- принимать меры по обеспечению прав и интересов в сфере социальных гарантий и льгот, установленных работникам законодательством РФ, локальными нормативными актами, трехсторонним Соглашением «О взаимодействии в области социально- трудовых отношений работников образования г. Березники на 2015- 2017 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 2015 - 2017 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 2015 - 2017 годы», коллективным договором и другими локальными нормативными актами формах,

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством федеральными законами и иными локальными нормативными актами, 1 раз в 3 (три) года,

- работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в 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 2015-2017 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 работниками и работодателем регулируются Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, подзаконными нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами между работниками 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 или 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 одного 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 квалификацией;
- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или 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;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, 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 дня 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 согласованию 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 каждые 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 сфере охраны труда, организует работу по обучению руководителей образовательных учреждений по вопросам охраны труда и техники безопасности, организует работу по аттестации рабочих мест согласно федерального Закона № 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 проведение 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, всемерно 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 создаёт условия для деятельности профсоюзной организации в соответствии с положениями статьи 377 Трудового кодекса РФ.

6.3. Права выборного органа профсоюзной организации 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 необходимое 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 собраний 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 2015-2017 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.

Участвует 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 с 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 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.

8.5.1. 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.

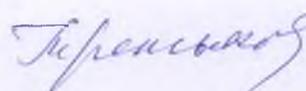
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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.

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 35»
«15» апреля 2015г.

 О.А. Третьякова

Председатель профсоюзной
организации
«15» апреля 2015г.

 Е.Г. Логдачева

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

(15) пятнадцати листов

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 35»

Щемякина О.А.Третьякова

«Детский сад № 35»
« 15 » апреля 2015 г.

