

Первичная профсоюзная организация
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №18 «Родничок»
Председатель Кос Косых М.Г.
(подпись) (Ф.И.О.)

« 1 » апреля 2022 г.

Муниципальное автономное
дошкольное образовательное
учреждение детский сад

№18 «Родничок»

Заведующий Стрюкова Л.А.
(подпись) (Ф.И.О.)

« 1 » апреля 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2025 гг.

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 18 «Родничок»

Утверждён на собрании работников,
протокол №5 от «31» марта 2022 г.



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	стр. 3
Раздел 2. Трудовой договор (Эффективный контракт). Гарантии	стр. 5
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	стр. 9
Раздел 4. Оплата и нормирование труда	стр. 13
Раздел 5. Охрана труда и здоровья	стр. 19
Раздел 6. Социальные гарантии	стр. 22
Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации	стр. 24
Раздел 8. Разрешение трудовых споров	стр. 27
Раздел 9. Заключительные положения	стр. 28
Перечень приложений к коллективному договору	стр. 29

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детского сада № 18 «Родничок» (далее – образовательное учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства сторон. Коллективный договор заключён в целях создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель МАДОУ №18 в лице заведующего Стрюковой Ларисы Александровны (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя первичной профсоюзной организации Косых Марины Германовны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников образовательного учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное образовательное учреждение.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами: Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023гг., Соглашением между Администрацией городского округа Карпинск, отделом образования Администрации городского округа Карпинск и городской организацией Профсоюза.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации образовательного учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

1.12. Все изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор, утверждаются на общем собрании работников образовательного учреждения, оформляются протоколом и дополнительным соглашением о внесении изменений в коллективный договор, которое представляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в порядке, установленном для регистрации коллективного договора.

1.13. Стороны договорились:

1.13.1. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем, не участвовать в проведении забастовок; работники оставляют за собой право участвовать в общероссийских, областных и городских акциях протеста, направленных на защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

1.13.2. В целях содействия развитию социального партнёрства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

1.13.3. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

1.14. Работодатель обязуется:

1.14.1. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.14.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца со дня его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

**РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ).
ГАРАНТИИ.**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 Трудового кодекса Российской Федерации.

Лицам, поступающим на работу впервые, не позднее недельного срока со дня приёма на работу, работодателем заполняется электронная трудовая книжка. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со ст.66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а бумажные книжки на указанных лиц не оформляются.

2.1.2. Трудовой договор составлять в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.4. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.5. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение срока его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.6. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме, в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.7. Устанавливать педагогическим работникам норму часов педагогической работы, не ниже нормы часов за ставку заработной платы, установленной Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601. Объем педагогической работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, исходя из штатного расписания, реализуемой программы дошкольного образования, обеспеченности педагогическими кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

2.1.9. Нагрузку воспитателей, находящихся в очередном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет передавать на этот период в первую очередь для выполнения другими воспитателями образовательного учреждения, помимо основной работы в учреждении или педагогическим работникам других образовательных учреждений.

2.1.10. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому увольнению работников-не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий(ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежит 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательном учреждении (п.4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023гг.).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.11. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации образовательного учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.12. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата (ст.178,180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 ч.1. ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, производить только с учётом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.2, 3 или 5 ч.1. ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.14. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать приём новых работников.

2.1.15. Предоставлять работникам, предупреждённым об увольнении в связи с ликвидацией образовательного учреждения или в связи с сокращением штата работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

2.1.16. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст.197 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.1.17. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.18. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с утверждённым в образовательном учреждении планом (**Приложение № 1**), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника.

2.1.19. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.20. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.22. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования- подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.23. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению работодателя.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.2.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.3.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшим в учреждении свыше десяти лет; одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей инвалидов до 18 лет; награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председателю первичной профсоюзной организации; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж от одного года до пяти лет.

2.3.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы.

2.3.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 5 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.3.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении ведомственными знаками отличия в труде и за многолетний добросовестный труд в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.4.2. Членство в Профсоюзе, в случаях прекращения трудовых отношений с работодателем, а также при выходе на пенсию может сохраняться при желании бывшего работника остаться на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в соответствии с уставом профсоюза.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 2**).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации), кроме случаев, предусмотренных ч.3 ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.6. Привлекать работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, либо, по желанию день работника, предоставлять ему другой день отдыха, при этом оплата за работу в выходной или праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.7. Привлекать работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и по письменному распоряжению работодателя.

3.1.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.9. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации);

- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

3.1.10. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.1.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч.9 ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч.2 ст.124 Трудового кодекса Российской Федерации)

3.1.12. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительной отпуск сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (**Приложение № 2**);

-графиком сменности, составленным работодателем с учётом мнения профсоюзной организации и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации) (**Приложение №3**);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем с учетом мнения или по согласованию с профсоюзной организацией.

3.2.2. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации на основании их письменных заявлений предоставляется **отпуск без сохранения заработной платы**:

- работающим пенсионерам по старости -14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при переезде на новое место жительства – 3 календарных дня.

Предоставлять также **отпуска с сохранением заработной платы при**:

- рождении и усыновлении ребенка – 2 календарных дня (отцу, матери);

- вступлении в брак работника или его детей – 3 календарных дня;

- по случаю смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети, дедушка, бабушка, внуки, братья, сёстры) -3 календарных дня;

- на юбилей (50, 55, 60 лет для женщин, 55, 60, 65 – для мужчин) -1 календарный день;

- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 календарный день (1 сентября);

- родителям, чьи дети призваны на срочную службу в ряды российской армии – 1 календарный день (в день призыва).

3.2.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.4. В случае введения ограничительных мероприятий по распространению новой коронавирусной инфекции педагогический персонал организует образовательную деятельность в дистанционной форме, согласно Положению о дистанционном обучении детей дошкольного возраста в МАДОУ №18.

Руководитель и служащие находятся на удалённом режиме.

Режим рабочего времени педагогического персонала, руководителей, служащих и младшего обслуживающего персонала в период отмены (приостановки) занятий регулируются приказами МАДОУ №18 и графиками работ, с указанием характера и особенностей.

3.2.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 Трудового кодекса Российской Федерации), при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения или по согласованию с профсоюзной организацией:

- Положение об оплате труда работников МАДОУ №18 «Родничок», которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

* раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

* раздел о выплатах стимулирующего характера.

- Положение о комиссии по стимулированию работников МАДОУ №18 «Родничок» (**Приложение №4**);

- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательного учреждения на учебный год (**Приложение № 5**).

В состав комиссий по стимулированию, по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

Положения являются приложениями к настоящему коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным постановлением администрации городского округа Карпинск.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образовательного учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников образовательного учреждения.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты

труда и о повышении заработной платы работников с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.1.8. Решение о распределении средств от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

4.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановки работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника (ст.157 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется, заработная плата в полном размере.

4.1.12. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников образовательного учреждения.

4.1.13. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

4.1.14. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.1.13.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической

работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчётного листа. Извещать каждого работника через расчётные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 13 и 28 числа. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчёт которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчёт которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст.152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации) производится при окончательном расчёте и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производится при окончательном расчёте и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определён срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчётным.

4.2.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст.236 Трудового кодекса

Российской Федерации, обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста (п. 3.5.1. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023гг.)

4.2.8. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности, сохранять педагогическому работнику повышение к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестуемого педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.9. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности (п.3.5.5. Соглашение между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза

работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023гг.). (Приложение № 6)

4.2.10. Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20% оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребёнком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учётом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.11. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере. За последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.2.12. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм, в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и повышению безопасности условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 7).

5.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда из числа представителей образовательного учреждения и профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития от 26.07.2014 № 412).

5.1.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7% суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание образовательного учреждения и не менее 2% от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2021-2023гг.

5.1.5. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее -СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.1.6. Проводить под роспись инструктаж по охране труда 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу.

Проводить проверку знаний по охране труда (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации). Создать комиссию (не менее трёх человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.1.7. Обеспечить работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.8. Обеспечить проведение за счет средств работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных

факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.01.2021 №29н с сохранением за ними места работы и среднего заработка. При принятии бюджета муниципальных образований органы местного самоуправления учитывают расходы на указанные цели.

5.1.9. Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.1.10. Предоставить работникам, за работу во вредных условиях труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

-доплату к окладу в соответствии со статьями 146,147 Трудового кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей согласно **Приложения № 8**. Размер доплат устанавливается по результатам СОУТ с учётом мнения профсоюзного комитета.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, не менее 4% тарифной ставки (оклада) (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.11. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.1.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты) (**Приложение № 9**), а также моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными Типовыми нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда (**Приложение № 10**). Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, специальной одежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 Трудового кодекса Российской Федерации).

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счёт средств работодателя.

5.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

5.1.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»,

утверждённым Постановлением Минтруда Российской Федерации от 24.10.2002 №73.

5.1.15. Обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств организации, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально – значимых заболеваний среди работников организации, работающей молодежи и обеспечению прав ВИЧ-инфицированных. Включить информацию о ВИЧ-инфекции во вводные и повторные инструктажи по охране труда.

Для недопущения распространения новой коронавирусной инфекции ввести обязательный масочный режим, режим дезинфекции и обеспечить выполнение профилактических мероприятий в соответствии с Декларацией о соответствии санитарно- эпидемиологической безопасности муниципального автономного образовательного учреждения детского сада №18 «Родничок». Проводить санитарно-гигиеническую обработку помещений в строгом соответствии с графиком. Соблюдать комплекс мер по соблюдению санитарных правил и выполнять санитарно- противоэпидемиологические мероприятия, направленные на предупреждение заноса и распространения новой коронавирусной инфекции.

5.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.17. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

5.1.19. Проводить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причинённого трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах 15% от оклада.

5.1.20. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.21. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно- общественного контроля.

5.1.22. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников образовательного учреждения;

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения;

5.2.3. Осуществлять общественный контроль, за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда;

5.2.4. Осуществлять контроль, за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков;

5.2.5. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

5.2.6. Предъявлять требования к руководителю образовательного учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

5.2.7. Способствовать реализации права образовательного учреждения по возврату части страховых взносов в размере 20% из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзной организацией ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путёвок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» и другие санатории-профилактории.

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся

заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты СОУТ за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.2.2. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) два дня с сохранением заработной платы. Выходные дни предоставляются по заявлению работника в день вакцинации и на следующий день, в случае проведения как первичной, так и повторной вакцинации.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками образовательного учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и иные мероприятия).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам- членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.3. Вести контроль педагогического стажа работников- членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.4. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета:

- многодетным семьям;
- при уходе на пенсию (размер материальной помощи устанавливать в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети, бабушка, дедушка, внуки, братья, сёстры);
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.
- в связи с поступлением в 1-й класс, окончанием школы ребенком работника (11 класс);
- в связи с рождением ребенка;
- на оплату дорогостоящего лечения (работника и/или ребенка работника).

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.1.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях защищает права и интересы работников учреждения- членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.1.3. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охраны труда, социальному страхованию и других.

7.1.4. Работодатель с учётом мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренными пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- составление графиков сменности (ст.103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение, внесение изменений в Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации), а также иные вопросы, подлежащие решению с учётом мнения профсоюзной организации согласно законодательству, либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.1.5. Руководитель образовательного учреждения разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзной организацией (**Порядок согласования- Приложение №11**):

-Положение об оплате труда работников образовательного учреждения, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и их повышений, включающее следующие разделы:

-раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

-раздел о выплатах стимулирующего характера.

-Положение об оказании материальной помощи.

-Положение о комиссии по стимулированию работников образовательного учреждения.

-Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательного учреждения.

-Локальный нормативный акт, устанавливающий ежегодно объём учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу.

-Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности.

-Очерёдность предоставления отпусков (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, согласно: Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.2.2. Предоставлять профсоюзной организации возможность для проведения собраний, заседаний, хранения документации проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право бесплатно пользоваться средствами связи, оргтехникой (компьютер, ксерокс, принтер), (ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.3. Предоставлять профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.17 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению штата работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления,

требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.2.4. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения образовательного учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.2.5. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации. Хранить письменные заявления работников об удержании членского профсоюзного взноса до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.2.6. Установить доплаты в размере 20% (до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере 5% (до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно – государственного управления образовательного учреждения из фонда оплаты труда (конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации).

7.2.7. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.2.8. Размещать на сайте образовательного учреждения материалы первичной профсоюзной организации.

7.2.9. Предоставить право представителю профсоюзной организации участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профсоюзной организации доступ к локальным нормативным актам.

7.2.10. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательного учреждения.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров и иных нормативных актов, действующих в образовательном учреждении. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

7.3.3. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально- трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза.

7.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.7. Вести разъяснительную работу.

7.3.8. Вести контроль педагогического стажа работников, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.9. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.10. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в том числе представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

РАЗДЕЛ 8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам образовательного учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников образовательного учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

9.6. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет образовательного учреждения, представляют в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами профсоюза, а также интересы всех работников учреждения не зависимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст.30 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Перечень приложений к коллективному договору

Приложение № 1 «План повышения квалификации педагогических работников МАДОУ №18»

Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 18»

Приложение № 3 «График сменности работников МАДОУ №18»

Приложение № 4 «Положение о комиссии по стимулированию работников МАДОУ №18»

Приложение № 5 «Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МАДОУ № 18»

Приложение № 6 «Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию»

Приложение №7 «Соглашение по охране труда МАДОУ №18 на 2022 год»

Приложение № 8 «Перечень профессий (должностей) работников образовательного учреждения, имеющих право на получение доплат за работу во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда»

Приложение № 9 «Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты»

Приложение № 10 «Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств»

Приложение №11 «Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии»

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

88 (вместо 88) листов

цифрами прописью

Должность Заведующий МАДОУ №18

Подпись / Стрюкова Л.А.

« 1 » апреля 2011 г.

