

Первичная профсоюзная организация
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Центр
развития ребенка – детский сад «Гнездышко»
Общероссийского Профсоюза образования

Председатель _____ Ходыкина О.А.

«___» _____ 2024 года

Муниципальное автономное
дошкольное образовательное
учреждение «Центр развития
ребенка – детский сад
«Гнездышко»

Заведующий _____ Савинова Н.С.

«___» _____ 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 - 2027 гг.

**муниципальное автономное
дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад «Гнездышко»
Нижнетуринского городского округа**

Раздел 1. Общие положения

1.1.1. Настоящий коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад «Гнездышко» Нижнетурунского городского округа (далее - МАДОУ «ЦРР - д/с «Гнездышко») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице из представителей.

1.1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель МАДОУ «ЦРР - д/с «Гнездышко» в лице заведующего (далее - работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МАДОУ «ЦРР - д/с «Гнездышко» Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - ППО).

1.1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между главой Нижнетурунского городского округа, Управлением образования администрации Нижнетурунского городского округа и Нижнетурунской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

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

1.1.5. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет, вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

1.1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.2. Работодатель обязуется:

1.2.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.2.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

1.3. Стороны договорились:

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

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

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

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 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором. Локальные нормативные правовые акты не

могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под подпись 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.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

Объем педагогической работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме ППО о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательном учреждении.

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

2.1.7. 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.

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

2.1.9. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренными п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производить только с учетом мнения ППО.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в ППО проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

2.1.12. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

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

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учетом оплаты командировочных расходов).

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

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

2.1.17. 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 ТК РФ.

2.1.18. 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 ч. 1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счет внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации по направлению работодателя.

2.1.20. При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению работодателя, работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы.

2.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов ППО по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль соблюдения указанных прав.

2.2.2. Сохранять работника - члена ППО после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации на профсоюзном учете в ППО в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена ППО.

2.3. Работники обязуются:

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

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

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.4.2. Преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста;

лица, проработавшие в образовательном учреждении свыше десяти лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председатель первичной профсоюзной организации;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.4.3. 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 при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.4.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет (включительно), с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.4.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении профсоюзными наградами.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать режим рабочего времени и времени отдыха в образовательном учреждении в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий сотрудников:

в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

занятых на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю;

педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством РФ в области образования.

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих педагогическую деятельность, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

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

3.1.6. Привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения ППО (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.7. Привлекать работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения 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 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другие дни отдыха.

3.1.8. Привлекать работников образовательного учреждения к выполнению работ, не предусмотренных трудовым договором только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия сотрудников и с дополнительной оплатой труда.

3.1.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в

соответствии с графиком отпусков с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменять график отпусков только с согласия работника и с учетом мнения ППО.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

сотрудникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ РФ.

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

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии со ст.124 ТК РФ.

3.1.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ), (Приложение №1).

3.1.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Перечню должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №2) по результатам СОУТ, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее семи календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

3.1.14. Предоставлять педагогическим работникам по их письменному заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется законодательством РФ в области образования.

3.1.15. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества.

3.1.16. Если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ОВЗ, то согласно п. 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 г. №373, - создавать группы комбинированной направленности, в которых норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей составляет 25 часов в неделю.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха образовательного учреждения определяется:

правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения ППО;

графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения ППО и доведенным до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ);

другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем с учетом мнения ППО.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ.

3.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых предоставление перерыва для приема пищи невозможно, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени.

3.2.4. Работодатель при принятии правил внутреннего трудового распорядка учитывает особенности, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» предусматривая в них в том числе:

право необязательного присутствия в образовательном учреждении педагогических работников в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательном учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

при составлении расписания учебных занятий - дни для педагогических работников, свободные от обязательного присутствия в образовательном учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать должностные оклады работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов.

4.1.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за одну ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ, Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

4.1.3. При возложении на педагогов обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в учебную нагрузку педагогов на общих основаниях.

4.1.4. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

4.1.5. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством РФ.

4.1.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа. 25 числа - за первую половину текущего месяца, 10 числа - за вторую половину предшествующего месяца - окончательный расчет.

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 должностной оклад работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет 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, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

4.1.7. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки 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, независимо от вины работодателя.

4.1.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к должностному окладу, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.1.9. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к должностному окладу, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырех 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 п. 5 ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооруженных сил РФ;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

в случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и (или) техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами РФ или претендующих на получение гражданства РФ по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик бывшего СССР до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории РФ.

Педагогическим работникам, являющимся гражданами РФ, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории РФ аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.1.10. 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 должностной оклад по каждой педагогической должности согласно Перечню должностей (Приложение №3).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный должностной оклад за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному Перечню должностей (Приложение №3).

4.1.11. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20% должностной оклады до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры должностных окладов.

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 Вооруженные силы РФ для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение должностного оклада в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании п. 3-5 ст. 46 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение должностного оклада, в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в образовательном учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение должностного оклада, в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы РФ для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в учреждение, из которого он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение должностного оклада в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера должностного оклада в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.1.12. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.1.13. Размеры должностных окладов педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации - на 25%;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации - на 20%;

Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

При занятии руководителем и его заместителями педагогических должностей, повышение размеров должностных окладов за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

4.1.14. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, на период выполнения этих обязанностей увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10% должностного оклада;

педагогам-наставникам - на 15% должностного оклада.

Доплаты к должностным окладам работникам по результатам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

4.1.15. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10% должностного оклада. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

При принятии Положения об оплате труда и установлении конкретного размера стимулирующих выплат слова «не менее» не применяются, утверждается конкретная величина стимулирующей выплаты для всех работников, которая включается в трудовой договор с работником.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам муниципального образовательного учреждения, а также показателям эффективности работы муниципального образовательного учреждения.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения ППО:

Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры должностных окладов 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 стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения.

В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат входит представитель ППО. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанной комиссии не включается руководитель образовательного учреждения.

4.2.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством РФ, с учетом примерных локальных

нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.2.3. Устанавливать размеры должностных окладов, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2.4. Повышать должностные оклады по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.2.5. Устанавливать 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.

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

4.2.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем с учетом мнения ППО.

4.2.9. 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 приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.2.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, время простоя оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника.

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

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

4.2.12. Считать важным создание системы наставничества в образовательных учреждениях.

Установить доплату заместителю заведующего и педагогическим работникам (членам ППО) по основному месту работы за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) со стажем от 0 до 3 лет в размере не менее 10% должностного оклада согласно Положению об оплате труда работников.

4.2.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

4.2.14. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

4.2.15. Работникам – членам Профсоюза, при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию, указывать дату своего вступления в Профсоюз.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательном учреждении (ст. 217 ТК РФ).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасности труда, предупреждению производственного травматизма, обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников.

5.1.3. Разработать перечень мероприятий для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с ППО. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в Соглашении по охране труда.

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и ППО МАДОУ «ЦРР – д/с «Гнездышко» на паритетной основе (ст. 224 ТК РФ).

5.1.5. Осуществлять совместно с ППО контроль состояния условий и охраны труда, выполнения Соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

5.1.6. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, СОУТ из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации в соответствии с п.5.2.5. Соглашения между главой Нижнетуринского городского округа, Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа и Нижнетуринской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

5.1.7. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по ОТ в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение в соответствии с действующим законодательством в области ОТ.

Проводить инструктаж работников по ОТ под подпись не реже 1 раза в шесть месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми трудоустраиваемыми на работу.

Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года в соответствии с действующим законодательством в области ОТ.

5.1.8. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по ОТ.

5.1.9. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Национальному календарю профилактических прививок», «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям», утвержденным приказом Минздрава РФ от 06.12.2021 № 1122н, а также «Региональному календарю профилактических прививок Свердловской области», утвержденному приказом Минздрава Свердловской области от 11.08.2022 № 1811-п.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 20.05.2022г. №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка».

5.1.10. Предоставлять работникам для прохождения диспансеризации 1 рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка.

Работникам, достигшим возраста 40 лет, предоставлять 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставлять освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка. Работник обязан предоставить справки от медицинской организации, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

5.1.11. Проводить СОУТ на рабочих местах в соответствии с ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ не реже 1 раза в 5 лет.

5.1.12. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ по перечню должностей работников согласно Приложению №2;

доплату к должностному окладу в соответствии со ст. 146, 147 ТК РФ по перечню должностей работников согласно Приложению №4.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 4% должностного оклада (ст. 147 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

5.1.13. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов СОУТ, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с ППО.

5.1.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи СИЗ.

5.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

5.1.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.17. Своевременно проводить рассмотрение обстоятельств и учет микротравм, расследование и учет несчастных случаев.

5.1.18. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст. 216. п.1 ТК РФ).

5.1.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

5.1.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должностям и по видам выполняемых работ с учетом мнения ППО.

5.1.21. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по ОТ.

5.1.22. Обеспечивать представителям ППО (уполномоченному по ОТ) доступность для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий КД, Соглашения по охране труда.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни работников.

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечению безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

5.2.4. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.6. Принимать участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году и в работе комиссии по оценке готовности образовательного учреждения к новому учебному году.

5.2.7. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путевок в санаторий-профилакторий «Юбилейный».

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять работникам при выделении им путевки в санаторий-профилакторий дни для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника, указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год, либо без сохранения заработной платы.

6.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.2.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками образовательного учреждения - членами ППО.

6.2.2. Оказывать консультативную помощь работникам - членам ППО, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильем.

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

6.2.4. Оказывать содействие в осуществлении контроля педагогического стажа работников - членов ППО, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.2.5. Обращаться в городской комитет Профсоюза по вопросам оказания материальной помощи работникам - членам ППО в установленном порядке.

6.2.6. Обращаться в городской комитет Профсоюза по вопросам премирования работников - членов ППО в установленном порядке.

6.2.7. Оказывать содействие в получении бесплатной юридической помощи работникам - членам ППО.

6.2.8. Ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» работникам - членам ППО.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. По согласованию с ППО ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам – членам ППО в санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории-профилактории).

6.3.2. В случае участия работников - членов ППО в городских, областных спортивных соревнованиях, конкурсах по охране труда, творческих фестивалях, освобождать их от работы на время участия с сохранением среднего заработка.

6.3.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдается заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты СОУТ за все время работы в соответствующих условиях.

6.3.4. При увольнении работников образовательного учреждения в период достижения пенсионного возраста и в случае завершения педагогической деятельности в конце учебного года, в котором наступил пенсионный возраст, обеспечивать выплату единовременного пособия в размере 20000 рублей из средств местного бюджета, предусмотренных бюджетными сметами.

Педагогический работник обязан возратить сумму полученного пособия в случае возобновления трудовой деятельности в течение одного года после увольнения.

6.3.5. Обеспечивать за счет средств местного бюджета выплату пособия на погребение родственникам умершего в размерах:

если умерший был работником учреждения – 15000 рублей;

если умерший был неработающим пенсионером учреждения – 7 000 рублей;

если умерший является близким родственником работника учреждения (муж, жена, отец, мать, сын, дочь) – 7000 рублей (во всех случаях пособие выдается одному из родственников).

6.3.6. В рамках реализации муниципальной Программы развития системы образования в Нижнетуринском городском округе, выделять единовременную выплату не менее 1 раза в год в размере 1000 рублей на 1 неработающего пенсионера, вышедшего на пенсию из данного образовательного учреждения. К неработающим пенсионерам так же относятся работники, уволившиеся по уважительной причине из данного учреждения не ранее, чем за 1 год до выхода на пенсию и нигде больше не трудоустроившиеся.

Данная единовременная выплата выделяется на основании списков неработающих пенсионеров, утвержденных заведующим образовательного учреждения.

6.3.7. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые трудоустроившиеся на постоянную работу в образовательное учреждение на педагогические должности, получают единовременное пособие на обзаведение хозяйством за счет средств местного бюджета в размере 100 000 рублей (далее - пособие).

Педагогический работник обязан возратить сумму полученного пособия в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока с момента трудоустройства на работу по следующим основаниям:

1) прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному в п. 5 ст. 77 ТК РФ, за исключением перевода к работодателю, являющемуся государственной образовательной организацией Свердловской области или муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории Свердловской области;

2) расторжение трудового договора по инициативе педагогического работника по основанию, предусмотренному в ст. 80 ТК РФ, за исключением случаев:

увольнения педагогического работника в связи с невозможностью продолжения им работы;

установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора;

поступления педагогического работника на работу в государственную образовательную организацию Свердловской области или в муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Свердловской области, в течение одного месяца с момента расторжения трудового договора;

3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным в п. 5, 6, 8, 11 ст. 81 ТК РФ;

4) прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному в п. 4 ст. 83 ТК РФ;

5) прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным в п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ.

6.3.8. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ, а также родителям ребенка-первоклассника в случае посещения Дня знаний (1 сентября) - 1 день.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности ППО согласно ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В состав Наблюдательного совета учреждения от работников включить председателя ППО.

7.1.2. Предоставлять ППО информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) 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 в соответствии со ст. 17 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников – членов Профсоюза, ежемесячно удерживать из их заработной платы профсоюзные взносы и перечислять на расчетный счет Нижнетуринской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.1.5. Предоставлять профкому ППО бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику.

7.1.6. Предоставить право председателю ППО участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам ППО на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.8. Устанавливать доплаты:

в размере до 50% размера должностного оклада работнику, избранному председателем ППО, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке ЛНА, а также за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательным учреждением;

в размере до 30% размера должностного оклада уполномоченному по охране труда, на которого возложена дополнительная работа по разработке ЛНА и участию в организации работы по ОТ.

В соответствии с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией

Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов в ППО.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и СОУТ с обязательным участием представителя профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на официальном сайте образовательного учреждения материалы ППО.

7.1.11. Предоставлять работникам – молодым специалистам, время для участия в мероприятиях, проводимых городской организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанное время они были свободны от проведения образовательной деятельности.

7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов ППО.

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

7.2.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами ППО, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

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

7.2.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательного учреждения является членом ППО.

7.2.6. 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 сотрудников в случае, если руководитель образовательного учреждения является членом ППО.

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

7.2.8. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.2.9. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в установленном в Профсоюзе порядке.

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

7.2.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

7.3.2. ППО в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов ППО в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, ФЗ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ.

7.3.3. Члены ППО включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению СОУТ, ОТ, социальному страхованию и других.

7.3.4. Уполномоченный по ОТ ППО, представители ППО в создаваемых совместно с работодателем комиссиях, участники соревнований и конкурсов, организуемых Профсоюзной организацией, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.3.5. Работодатель по согласованию с ППО рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками - членами ППО по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учетом мнения ППО согласно законодательству, либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.3.6. В образовательном учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения, работодатель направляет проект ЛНА и обоснование по нему в ППО.

2. ППО не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта ЛНА принимает мотивированное решение о его согласовании, либо отказе в согласовании, и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если ППО отказала в согласовании ЛНА, либо имеет предложение по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с ППО в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает ЛНА на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации с ППО.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в гл. 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению ППО 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 выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны регулярно (1 раз в полугодие) отчитываются о выполнении КД на собрании работников образовательного учреждения.

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

9.4. Работодатель за неисполнение КД и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.5. ППО за невыполнение обязательств по КД несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.