

Первичная профсоюзная организация
Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 23 «Светлячок»

Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
детский сад № 23 «Светлячок»

Председатель Кушнарёва С.С.
«07» декабря 2022г.

Заведующий М.Л. Дубровина
«07» декабря 2022г.



**Коллективный договор
на 2022 - 2025 гг.**

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 23 «Светлячок»**

Утверждён на собрании трудового коллектива
Протокол № 5 от 07.12.2022



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 23 «Светлячок» (далее – Детский сад).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав профессиональных интересов работников учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и мер социальной поддержки по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, Соглашением Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 гг. и Уставом Детского сада.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель - в лице его представителя - заведующего Детским садом Дубровиной Марины Леонидовны.

- работники Детского сада в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее профком);

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (статья 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Детского сада.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Детского сада, расторжения трудового договора с заведующим Детским садом.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации Детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями настоящего коллективного договора.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Детского сада.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мнения или по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о комиссии по стимулированию работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- перечень профессий (должностей) работников, которым производятся компенсационные выплаты за вредные условия труда;
- перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами;
- перечень профессий и видов работ, дающих право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Детским садом непосредственно работниками через профком:

- учет мнения профкома, согласование;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно

затрагивающим интересы работников, также по вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Детского сада, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.17.1. Работодатель обязуется:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия настоящего договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Детского сада, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу.

1.17.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе Детского сада;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны 2 раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечивать право работников Детского сада на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

2.1.2. Предусматривать ежегодное выделение средств в Плане финансово-хозяйственной деятельности Детского сада на улучшение условий охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на проведение работ и оказание услуг (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.3. Проводить в Детском саду специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», согласно действующему законодательству, по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. Ознакомить в письменной форме работника с: результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте; перечнем профессий (должностей) работников, которым производятся компенсационные выплаты за вредные условия труда (Приложение № 6). Давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

2.1.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, со всеми поступающими на работу, а также с работниками, переведенными на другую работу.

Организовывать проверку знаний работников Детского сада по охране труда на начало учебного года.

2.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других необходимых, с привлечением собственных средств.

2.1.6. Обеспечивать приобретение и бесплатную 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, согласно Приказам Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н и Минтруда России от 09.12.2014 N 997н (Приложение № 7). Обеспечивать приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 8). Обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.7. Проводить своевременное расследование и учёт несчастных случаев в соответствии с приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

2.1.8. 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 этой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

2.1.9. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учётом мнения профкома (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.1.12. Создать в Детском саду комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать её работу в соответствии с действующим законодательством.

2.1.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, при исполнении ими трудовых обязанностей, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

2.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров - конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

2.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в Детском саду. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

2.1.16. Обеспечивать проведение за счёт средств работодателя и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Перечнем медицинских противопоказаний к работам с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядком проведения этих осмотров, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

2.1.17. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа.

В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

2.1.17.1. Назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа.

2.1.17.2. Проведение инструктажей по профилактике ВИЧ/СПИДа (по графику).

2.1.17.3. Разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников.

2.1.17.4. Просмотр тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям.

2.1.17.5. Организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности).

2.1.17.6. Организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения.

2.1.17.7. Информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

2.1.18. Для недопущения распространения новой коронавирусной инфекции ввести обязательный масочный режим и режим дезинфекции. Проводить санитарно-гигиеническую обработку помещений в строгом соответствии с графиком. Соблюдать комплекс мер по соблюдению санитарных привил и выполнять санитарно-эпидемиологические мероприятия, направленные на предупреждение заноса и распространения новой коронавирусной инфекции.

2.1.18.1. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в соответствии с Указом губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной

готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», работникам, после каждого этапа вакцинации и ревакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется два оплачиваемых дня отдыха. Работодатель сохраняет за работником его средний заработок в день проведения вакцинации и день, следующий за днем вакцинации. Оплачиваемые дни отдыха предоставляются на основании заявления работника.

2.2. Стороны обязуются:

2.2.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (приложение № 5). Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

2.2.2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создавать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и профкома (приказ Минздравсоцразвития от 24.06.2014 № 412н).

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов работников на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности и по вопросам персональных данных работников.

2.3.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства.

2.3.3. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на работодателя и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы работников.

2.3.4. Обучать уполномоченного по охране труда на семинарах.

2.3.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Детского сада.

2.3.6. Организовывать культурные мероприятия отдыха, поездки за город.

2.3.7. Отмечать почетными грамотами наиболее отличившихся работников в труде, в воспитании детей, к юбилейным датам.

2.3.8. Оказывать членам профсоюза материальную помощь в следующих случаях:

- смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети);

- юбилейного дня рождения – женщины – 50, 55 лет; мужчины – 55, 60 лет;

- при поступлении детей в 1-й класс;

- окончания детьми средних общеобразовательных школ, техникумов, колледжей;

- рождения ребенка.

2.3.9. Предоставлять путевки в санаторий - профилакторий с 20 % профсоюзной скидкой по программе «Профсоюзная путевка».

2.3.10. Предоставлять членам профсоюза частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий - профилакторий «Юбилейный», г. Буланаш.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Детского сада и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. При приеме на работу работодатель обязан, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, уставом Детского сада,

Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1) и иными локальными нормативными актами, действующими в Детском саду.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе: объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и иные условия.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. При приеме на работу трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться с педагогическим работником, со сроком испытания до 3-х месяцев (статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. Трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться с работником до 2-х лет, в связи с вакансией или ввиду отсутствия заменяющего работника, в связи с отпуском по уходу за ребенком; по выходе из отпуска, трудовой договор (эффективный контракт) расторгается с временно работающим работником (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора (эффективного контракта).

3.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 23 «Светлячок» (приложение № 2) устанавливается работодателем исходя из тарификации, образовательной программы Детского сада, обеспеченности кадрами. Объем педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Нагрузка педагогическим работникам, устанавливается работодателем с учетом мнения профкома и фиксируется в ведомости комплектования.

3.11. Учебная нагрузка, воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общем основании и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

3.12. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора (эффективного контракта) только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества воспитанников, изменение тарификации, изменение образовательных программ, введение новой должности, которая ранее выполнялась за доплату) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. О введении указанных в п.3.12 настоящего договора изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (статья 77, 82 - 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15. Не допускается ухудшение положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на Детский сад и коллективным договором.

3.16. Не допускается необоснованное увольнение работников предпенсионного возраста.

3.17. Работодатель совместно с профкомом разрабатывает программы обеспечения занятости, и на их основе предусматривает следующее:

- обеспечить переподготовку кадров и повышение квалификации работников Детского сада;

- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Детского сада;

- высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.18. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.19. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

3.20. Лицам, поступившим на работу впервые, не позднее недельного срока, работодатель заполняет электронную трудовую книжку. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

4. ПОДГОТОВКА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (статья 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Работодатель обязан:

4.4.1. Обеспечить реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 п. 5.2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.4.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность) среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4.3. В первую очередь на профессиональное обучение направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.4.4. Организовывать осуществление всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, путем проведения аттестации, в целях установления квалификационных категорий в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения

заработной платы, предусмотренные действующей в Детском саду системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.4.6. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Детском саду системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончание длительного отпуска в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван на военную службу в Вооруженные силы Российской Федерации;
- нарушение прав педагогического работника в ходе аттестации;
- увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в иных периодах, препятствующих реализации права работников на аттестацию (Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 гг.).

4.4.7. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

4.4.8. 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 техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

4.4.9. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

4.4.10. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в учреждение на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

4.4.11. 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), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение оклада (ставки заработной платы) устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождение работника 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 России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) 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 пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в том же учреждении.

4.4.12. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.2.11 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл 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 данном учреждении (с учётом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.2.11 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные 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 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 3.2.11 в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников нахождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации Детского сада - не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

5.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять не менее 4 часов в неделю для поиска работы, с сохранением среднего заработка.

5.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Детского сада (п.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращения численности или штата (п.2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста, проработавшие в Детском саду свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет без матери;
- 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 1 года.

5.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.1.6. При появлении новых рабочих мест в Детском саду, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Детского сада в связи с сокращением численности или штата работников.

5.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации до написания заявления о выходе из профсоюза с правами и обязанностями члена профсоюза.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

6.1.1. Режим рабочего времени в Детском саду определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Детского сада. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до его введения в действие (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.3. Для педагогических работников Детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.1.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неделю по заявлению 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.

6.1.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников Детского сада к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.6. Организация работы работников из числа учебно-вспомогательного персонала (далее УВП) и обслуживающего персонала (далее ОП) Детского сада в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Детского сада по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Детского сада по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем работников из числа УВП и ОП;

- На периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП.

Режим рабочего времени УВП и ОП, периоды отмены (приостановки) занятий регулируются приказами Детского сада и графиками работ, с указанием их характера и особенностей.

- Работники УВП и ОП в период отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников из числа УВП и ОП к выполнению вышеуказанных работ работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

Работы, не требующие специальных знаний и квалификации, могут поручаться работникам из числа УВП и ОП только вместо исполнения работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

6.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.8. Предоставление очередного отпуска может быть предоставлено только в соответствии с графиком отпусков. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

Право на предоставление отпуска по желанию в любое время года имеют: беременные женщины; работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий несовершеннолетнего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статья 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации); мужья в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации); работники, не использовавшие отпуск в случае отзыва из отпуска работодателем; работники подвергшиеся воздействию радиации на Чернобыльской АЭС и на Семипалатинском полигоне, при объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча; ветераны; доноры крови; жены военнослужащих; герои

труда, герои СССР и России, кавалеры орденов Славы; работники, совмещающие две должности, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (Федеральный закон о внесении изменения в трудовой кодекс Российской Федерации от 11 октября 2018 года №-360, статья 262-2).

6.1.9. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.10. Досрочный отзыв работника из очередного отпуска допускается только с согласия работника и по согласованию с профкомом в исключительных случаях (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам, на основании письменного заявления, дополнительный оплачиваемый отпуск за счёт экономии средств, предусмотренных на выполнение муниципального задания в следующих случаях:

- вступление в брак работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- похороны родственников (родители, супруг(а), дети, брат, сестра, бабушка, дедушка (при отсутствии родителей) – 3 календарных дня;
- отсутствие в течение рабочего года дней временной нетрудоспособности – 3 календарных дня (рабочий год исчисляется для каждого работника отдельно со дня приема на работу);
- в день отправки детей в ряды Вооруженных сил России – 2 календарных дня;
- в связи с юбилейной датой женщины – 50, 55, лет; мужчины – 60, 65, лет – 1 календарный день;
- для сопровождения ребенка - первоклассника в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- при окончании ребенком школы (последний звонок 9, 11 класс) – 1 календарный день.

6.2.2. Предоставлять работникам, на основании письменного заявления, отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации);
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации);

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.2.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Детского сада.

6.2.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха

и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Детского сада и составляет не менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

6.2.5. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию с учетом мотивированного мнения профкома.

7.1.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со статьей 162 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.3. Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

7.1.4. Предусмотреть стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда согласно Положению о стимулировании работников (Приложение № 3).

7.1.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме, 13 и 28 числа (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.1.6. Извещать каждого работника через расчетные листы, утверждённые с учётом мнения профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Стороны пришли к соглашению:

7.2.1. Месячная зарплата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

7.2.2. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Детского сада устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.2.3. В случае задержки заработной платы на срок 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации), известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

7.2.4. При приостановке образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям оплата труда работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

7.2.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

7.2.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, среднюю заработную плату.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Работодатель устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учётом мнения (по согласованию) профкома.

8.1.2. Работодатель вправе оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам Детского сада. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учётом мнения профкома.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

8.1.3. В целях социальной защищённости работников Детского сада и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению заведующего детским садом с учетом мнения профкома применяется единовременное премирование работников учреждения (Приложение № 4):

- при награждении благодарностями и грамотами Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства просвещения Российской Федерации «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- при награждении благодарностями и грамотами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
- при награждении грамотами главы городского округа Карпинск, Управляющего Северным управленческим округом;
- в связи с празднованием Дня дошкольного работника;
- в связи с праздничными и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, лет со дня рождения);
- при увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением об оплате труда Детского сада, утвержденным заведующим детским садом с учётом мнения профкома.

8.2. Члены Профсоюза имеют следующие социальные гарантии:

- оказание бесплатной юридической помощи;
- предоставление путёвок работникам в санатории – профилактории с 20-ти процентной скидкой;
- предоставление частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный»;
- оказание материальной помощи за счет средств профсоюзного бюджета;
- оказание консультативной помощи работникам, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильем;
- оказание консультативной помощи работникам при составлении, изменении трудовых договоров (эффективных контактов) и дополнительных соглашений к ним и представлении их интересов в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав;
- ведение учета педагогического стажа работников, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- премирование работников за счет средств Профсоюза в установленном Профсоюзом порядке;

- награждение работников профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и трудовой деятельности;
- освобождение членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы с сохранением средней заработной платы;
- увольнение члена Профсоюза по инициативе работодателя только с согласия Профсоюза;
- представление интересов и защита прав членов Профсоюза в суде, на заседаниях комиссии по трудовым спорам.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

9.1. Не допускать ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминации в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения профкома, а председателя (его заместителей) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации, в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счёт стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты за выполнение функций координатора председателю первичной профсоюзной организации в размере до 50% от должностного оклада и уполномоченному по охране труда в размере до 30% от должностного оклада, в зависимости от численности профсоюзной организации (п. 8.3.7. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 г.г.).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаний и других мероприятий.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по

инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Детского сада.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии Детского сада по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и распределению стимулирующих выплат, по награждению работников.

9.12. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мотивированного мнения) рассматривает следующие вопросы:

- разработка и утверждение Положения о стимулировании работников;
- разработка и утверждение Положения о премировании работников;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплат заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации)

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы и иных фондов Детского сада.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; осуществлять контроль за педагогическим стажем, дающим право работникам на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

10.4. Направлять учредителю Детского сада заявления о нарушении руководителем Детского сада, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

10.6. Заниматься летним оздоровлением детей работников Детского сада.

10.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

10.9. Участвовать в работе комиссий Детского сада по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Детского сада.

10.11. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.12. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации исходя из возможностей профсоюзного бюджета в случаях:

- смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети);
- на юбилейные даты: женщины - 50, 55, 60 лет; мужчины - 55, 60, 65 лет;
- на оздоровление;
- на оплату дорогостоящего лечения (работника или ребенка работника);
- рождение ребенка;
- при поступлении детей в 1-й класс;
- окончания детьми средних общеобразовательных школ, техникумов, колледжей.

10.13. Ходатайствовать перед ГК профсоюза о предоставлении работникам - членам профсоюза, путевок на оздоровление в санатории и профилактории.

10.14. Содействовать выделению для детей сотрудников Детского сада:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- путевок в санатории по заболеванию.

10.15. Представлять интересы работников по вопросу защиты их персональных данных.

10.16. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

10.17. Представлять и защищать права члена Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.18. Своевременно ходатайствовать перед ГК Профсоюза о награждении работников – членов Профсоюза муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания сторонами.

11.8. Первичная профсоюзная организация и профком Детского сада представляют в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами профсоюза, а также интересы всех работников Детского сада 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).

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

