

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 18» (МАДОУ № 18)

Адрес: 624480, Свердловская область, г. Североуральск, ул. Будённого, д.33, телефон:
(34380) 3-15-04;

624480 Свердловская область, г. Североуральск, ул. Свердлова, д.8,

телефон: (34380) 2-52-92, e-mail: detsad.18@mail.ru; адрес сайт: <https://18svur.tvoyasadik.ru/>

От работников:

Первичная профсоюзная организация
МАДОУ № 18
Общероссийского Профсоюза
образования
Председатель

Е.С. Ягупова

«26» сентября 2024 года

От работодателя:

Заведующий МАДОУ № 18

О.П. Арбузова

«26» сентября 2024 года

М.П.

Коллективный договор
на 2024 -2027 гг.

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №18»

Принят решением общего собрания трудового коллектива
протокол № 4 от «26» 09 2024 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №18» (далее - МАДОУ № 18, учреждение).

1.2. Коллективный договор на 2024 – 2027 гг. Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад №18» (далее – коллективный договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации 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 и профессиональных интересов работников МАДОУ № 18 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 молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2027 гг. и Уставом МАДОУ № 18.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ № 18;
- работники МАДОУ № 18 в лице их представителя первичной профсоюзной организации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях первичной профсоюзной организации (статья 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально – экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с даты его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию или с учётом мнения профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение о комиссии по стимулированию работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- перечень профессий (должностей) работников, которым производятся компенсационные выплаты за вредные условия труда;
- перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия;
- перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатное получение мыла, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- учёт мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, также по вопросам, предусмотренным статьёй 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и правовыми нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передаётся работнику в день подписания.

2.1.3. При приёме на работу работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.1.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе: объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и иные условия. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.1.6. По инициативе работодателя допускаются изменения существенных условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технических условий труда, проведении эксперимента, изменением сменности работы учреждений, а также в связи с изменением

образовательных программ при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

О введении существенных изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.1.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (удалённая, дистанционная работа), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации). Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.8. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается работодателем, исходя из тарификации, образовательной программы, обеспеченности кадрами. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.1.9. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профкома. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.1.10. Педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в этом учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги данного учреждения обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.11. Уменьшение или увеличение педагогической работы в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой (педагогической работой), оговоренной в трудовом договоре, возможны в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (ред. 13.05.2019) и только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1.7. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601(ред. 13.05.2019));

2) восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту работу;

3) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.1.12. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами соответствующей квалификации.

2.1.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, в порядке, установленном действующим законодательством.

2.1.14. Прекращение трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (статья 77, 82, 83, 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.15. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

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

2.1.17. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса) - статья 264.1 ТК РФ».

2.1.18. 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. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

3.1. Стороны пришли к соглашению:

3.1.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.2. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (статья 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.3. 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 (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Обеспечить обучение педагогических работников по программам дополнительного профессионального образования, не реже одного раза в три года (п. 2, ч. 5, статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.2.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и

размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (статьи 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации). Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (статья 177 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.4. Организовывать осуществление всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестуемых 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.

3.2.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

3.2.6. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев); - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестуемого педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;
- в иных периодах, препятствующих реализации права работников на аттестацию (Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2027 гг.).

3.2.7. 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.

3.2.8. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, 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 устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения 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 Вооружённые 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.

3.2.9. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.2.8. 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 учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в учреждение, из которой 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 3.2.8., 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Считать критерием массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые 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 два месяца.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (п.2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учётом мнения профкома (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.3. Не допускать необоснованное увольнение лиц предпенсионного возраста (статья 144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации).

4.2. Стороны договорились:

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

- лица предпенсионного возраста, в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей без матери до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;

- работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года;

- одинокие многодетные матери (если в семье 3 и более детей);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работник, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту. Работников, направленных на службу по мобилизации или контракту запрещено увольнять по инициативе работодателя. Исключение – ликвидация организации или истечение срока трудового договора работника. (Постановления Правительства РФ от 20 октября 2022 г. № 1874 «О мерах поддержки мобилизованных лиц»)

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право на приём на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.2.4. Предоставить увольняемым по сокращению численности или штата работникам время для поиска работы (2 рабочих дня в месяц с сохранением среднего заработка).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению:

5.1.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога, графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАДОУ № 18. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до вступления его в действие (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МАДОУ № 18.

5.1.4. Педагогические работники могут быть временно переведены на дистанционную работу (статья 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации) с их письменного согласия с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору. При этом им сохраняется объём учебной нагрузки, установленный при тарификации, и заработная плата в полном объёме.

5.1.5. Организация трудовых функций работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАДОУ № 18 в период отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотра и ухода за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотра и ухода за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- на периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, периоды отмены (приостановки) занятий регулируются приказами заведующего детским садом и графиками работ, с указанием их характера и особенностей.

Работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с действующим законодательством. При привлечении работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала к данным работам, работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

5.2. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

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

5.5. Привлечение к сверхурочной работе матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до

восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.» (ст. 99 ТК РФ «Сверхурочная работа» в ред. Федерального закона от 19.11.2021 г. № 372-ФЗ)

5.5.1. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. (ст. 99 ТК РФ «Сверхурочная работа» (в ред. Федерального закона от 14 июля 2022 г. пункт 3 изменен с 25 июля 2022 г.)

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым 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 извещён под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. 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).

За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск

предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262 ч.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262 ч.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. 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 трёх календарных дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Работодатель обязуется:

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

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- при поступлении ребёнка в 1 класс – 1 календарный день;

- при окончании ребёнком школы (последний звонок 9, 11 класс) – 1 календарный день;

- в связи с юбилейной датой женщины – 50, 55, 60, 65 лет; мужчины – 55, 60, 65 лет – 1 календарный день;

- в день отправки детей в ряды вооруженных сил РФ, родителям – 1 календарный день;

- 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 женам (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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, 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.

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

- В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в специально отведённом месте, время и продолжительность которого определяется

Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и составляет не менее 30 минут (статья 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 с воспитанниками.

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

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. 1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию с учётом мотивированного мнения профкома.

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

6.1.3. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка. Днями выплат заработной платы считать 11 и 26 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.4. Работодатель обязан перечислять суммы исчисленного и удержанного налога за период с 23-го числа предыдущего месяца по 22-е число текущего месяца не позднее 28-го числа текущего месяца.

Перечисление работодателем сумм налога, исчисленного и удержанного налога за период с 1 по 22 января, осуществляется не позднее 28 января, за период с 23 по 31 декабря не позднее последнего рабочего дня календарного года. (п. 6 ст. 226. «Особенности исчисления налога налоговыми агентами. Порядок и сроки уплаты налога налоговыми агентами» гл. 23. «Налог на доходы физических лиц» НК РФ)

6.1.5. Устанавливать размеры стимулирующих выплат работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

6.1.6. Извещать работников через расчётные листки (Приложение № 2) о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.7. Сохранять за работником средний заработок на период приостановления работы (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.8. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.9. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, 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).

6.2. Стороны пришли к соглашению:

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

6.2.2. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ № 18 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.2.3. 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 (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.5. При приостановке педагогического процесса по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям оплата труда работников производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации.

6.2.6. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.2.7. При прекращении трудового договора произвести выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

6.2.8. Расчёт оплаты за сверхурочную работу производится из зарплаты с учётом компенсационных и стимулирующих выплат, за первые два часа работы в 1,5 размере за последующие в двойном. (изм. с 01.09.2024г. Постановление КС от 27.06.2023 № 35-П ст. 152 ТК).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учётом мнения профкома.

7.2. В целях социальной защищённости работников МАДОУ № 18 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения в размере 30 % установленного оклада работнику:

- 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 Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;

- при награждении грамотами и благодарностями Думы, Главы Североуральского городского округа, начальника Управления образования Североуральского городского округа;

- в связи с празднованием Дня дошкольного работника, 8 Марта и 23 февраля;

При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости с основного места работы, проработавшего в дошкольном образовательном учреждении по схеме:

- 10 лет – 0,5 оклада

- от 10 до 20 лет – 1 оклад
- от 20 до 30 лет – 1,5 оклада
- от 30 лет и выше – 2 оклада

7.3. Стороны договорились о том, что 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 путёвки в санаторий – профилакторий «Юбилейный»;
- оказание материальной помощи за счёт средств профсоюзного бюджета;
- оказание консультативной помощи работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём;
- оказание консультативной помощи работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлении их интересов в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав;
- осуществление контроля за исчислением педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- премирование работников – членов Профсоюза за счёт средств Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке;
- награждение работников – членов Профсоюза 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 только с согласия Профсоюза;
- профком обязуется представлять и защищать права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде;
- работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;
- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и иное) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами

которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, стимулированию, премированию, награждению.

7.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе в ночное время в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
- работникам имеющих детей-инвалидов;
- работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунам детей указанного возраста;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период достижения младшим из детей возраста 14 лет;(изм.30.11.2021ч.2.ст.259 ТК РФ)
- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Работники предоставляют в отдел кадров работодателя документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений: свидетельство о рождении ребенка, повестка или уведомление о заключении контракта.

7.5. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.» (изм. от 19.11.2021 N 372-ФЗ части второй в ст. 167 ТК РФ)

7.6. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.(ст. 185 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 02.07.2021 N 311-ФЗ)

7.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. ст. 185.1. ТК РФ (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ)

- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.(часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ);
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том

числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

- работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

7.8. Листки нетрудоспособности выдаются в электронном виде. Сведения в фонд социального страхования (ФСС) для назначения и выплаты пособий по болезни, беременности и родам и ежемесячных пособий по уходу за ребенком подаются в электронном виде через систему электронного документооборота. (Приказа Министерства здравоохранения РФ от 23 ноября 2021 года N 1089н)

7.9. Сведения в Социальный фонд России (СФР) для назначения и выплаты пособий по болезни, беременности и родам и ежемесячных пособий по уходу за ребенком подаются в электронном виде через систему электронного документооборота. (14.07.2022 № 236-ФЗ «О фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации»)

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

8.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии действующим законодательством.

8.1.4. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьёй 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.5. Ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда и давать ему необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

8.1.6. Проводить инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу.

8.1.7. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными справочными материалами по охране труда из средств учреждения.

8.1.8. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий (должностей). Обеспечивать хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счёт средств работодателя в соответствии с действующим законодательством.

8.1.9. Своевременно проводить расследование и учёт несчастных случаев в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 227 - 231 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.1.11. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утверждённым приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н.

8.1.12. Разрабатывать мероприятия по снижению доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно – гигиеническим нормам. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.13. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.14. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда в организации из состава профкома и создавать совместную комиссию по охране труда из числа представителей работодателя и работников.

8.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками правил, требований и инструкций по охране труда.

8.1.16. С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ инфекции среди работников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции во вводные и повторные инструктажи по охране труда.

8.1.17. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников. Соблюдать право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ- статуса не должно быть обязательным условием при приёме на работу.

8.1.18. Консультировать и мотивировать работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Предоставлять работникам информацию о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

8.1.19. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2. Профком обязуется:

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

8.2.2. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

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

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

8.2.5. Проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей. 8.2.6. Организовывать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.3. Работники обязуются:

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

8.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

- 8.3.3. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- 8.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.
- 8.4. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, непредусмотренных трудовым договором.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились:

- 9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении 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 учётом мотивированного мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и Коллективным договором.
- 9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление средств на счёт первичной профсоюзной организации, членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, в размере 1 % из заработной платы на счёт профсоюзной организации по их письменному заявлению.
- 9.6. Работодатель, за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда, производит ежемесячные выплаты председателю профкома и уполномоченному по охране труда за координацию деятельности в размере 1000 рублей. (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 9.7. Работодатель представляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы и другим социально – трудовым вопросам.
- 9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия в созываемых съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза.
- 9.9. Члены профсоюза включаются в составы комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426ФЗ «О специальной оценке условий труда», стимулированию, награждению, премированию, охране труда, социальному страхованию и иных комиссиях.
- 9.10. Работодатель с учётом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление заработной платы (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение системы нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание совместной комиссии по охране труда (статья 224 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (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 до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- премирование, награждение и стимулирование труда работников;
- иные вопросы в соответствии с действующим законодательством.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Профсоюз 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 экономии заработной платы, стимулирующих и компенсирующих выплат.

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 педагогических работников.

10.4. Направлять председателю первичной профсоюзной организации МАДОУ № 18 заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.5. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их

интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.6. Вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городской комитет Профсоюза.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в комиссиях по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», стимулированию, награждению, премированию, охране труда.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением правильности проведения процедуры аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации из профсоюзного бюджета в случаях:

- бракосочетание;
- рождение ребёнка;
- поступление ребёнка (детей) в первый класс;
- окончание школы, техникума ребёнком
- юбилейных дат: – женщины - 50, 55, 60, 65 лет; мужчины - 55, 60, 65 лет;
- смерти близких родственников;

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

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

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в полгода.

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 использования работниками 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 лет со дня его подписания.

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 651630489533221723568905051781519580762169777227

Владелец Арбузова Ольга Петровна

Действителен с 11.07.2024 по 11.07.2025