

ОТ РАБОТНИКОВ

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МБДОУ ПМО СО
«Детский сад № 54»

Председатель  О.А. Вотницкая

«08» августа 2025 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
Полевского муниципального округа
Свердловской области
«Детский сад № 54»

Заведующий  Н.И. Пронина

«08» августа 2025 г.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2025 – 2028 ГОДЫ

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Полевского муниципального округа Свердловской области
«Детский сад № 54 комбинированного вида»



Протокол общего собрания работников
МБДОУ ПМО СО «Детский сад № 54»
«08» августа 2025 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор (эффективный контракт)	5
3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров	11
4. Рабочее время и время отдыха	13
5. Оплата и нормирование труда	16
6. Охрана труда и здоровья	20
7. Социальные гарантии и меры социальной поддержки	23
8. Социальная защита молодежи	24
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации	25
10. Разрешение трудовых споров	28
11. Социальное партнерство	28
12. Заключительные положения	30

Раздел 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и

трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Полевского муниципального округа Свердловской области «Детский сад № 54 комбинированного вида» (далее – МБДОУ ПМО СО «Детский сад № 54»), создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований действующего законодательства.

1.2. Коллективный договор разработан для Работников МБДОУ ПМО СО «Детский сад № 54».

Действие Коллективного договор распространяется по следующим адресам осуществления образовательной деятельности:

623380, Свердловская область, г. Полевской, ул. Коммунистическая 25а

623380, Свердловская область, г. Полевской, ул. Коммунистическая 31

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работодателем и работниками образовательного учреждения.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель МБДОУ ПМО СО «Детский сад № 54», в лице заведующего Прониной Наталии Ивановны (далее – Работодатель).

Работники МБДОУ ПМО СО «Детский сад № 54» (далее- работники), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации Вотинцевой Ольги Анатольевны (далее – первичная профсоюзная организация).

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

1.6. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, закона «Об образовании в Свердловской области» от 15.07.2013 г. № 78- ОЗ, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026 гг., Соглашения между ОМС Управление образованием ПГО и Полевской городской организацией профсоюзного союза работников образования Российской Федерации на 2023 – 2025 гг., Устава МБДОУ ПМО СО «Детский сад № 54» и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.

1.8. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования образовательного Учреждения, расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем образовательного Учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.11. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и применению положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.16. Работодатель обязуется:

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

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

1.17. Стороны договорились:

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

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

1.18. Коллективный договор с приложениями представлен на 88 листах.

1.19. Количество разделов в Коллективном договоре 12, в том числе:

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор (эффективный контракт).

Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная переподготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 5. Оплата и нормирование.

Раздел 6. Охрана труда и здоровье.

Раздел 7. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.

Раздел 8. Социальная защита молодежи.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Раздел 10. Разрешение трудовых споров.

Раздел 11. Социального партнерство.

Раздел 12. Заключительные положения.

1.20. Количество приложений к Коллективному договору- 9 шт, а именно:

1.20.1. Правила внутреннего трудового распорядка

1.20.2. Перечень профессий и должностей работников МБДОУ ПМО СО «Детский сад № 54», которым связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.

1.20.3. График выхода на работу персонала МБДОУ ПМО СО «Детский сад № 54».

1.20.4. Положение об оплате труда работников с перечнями повышающих, компенсирующих и стимулирующих выплат, являющимися Приложениями к Положению об оплате труда.

1.20.5. Положение о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ ПМО СО «Детский сад № 54» распределении выплат стимулирующего характера.

1.20.6. Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

1.20.7. Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные планы, профили работы и устанавливают повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию.

1.20.8. Соглашение по охране труда МБДОУ ПМО СО «Детский сад № 54».

1.20.9. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Раздел 2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Стороны договорились о том, что:

Заключение гражданско - правовых договоров в Учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых

работодателем в порядке, установленном Уставом Учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ.

Условия трудового договора (эффективного контракта), снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения, отраслевыми Соглашениями, Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.1.3. Работодатель, совместно с представителем первичной профсоюзной организации, создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров (эффективных контрактов) для различных категорий работников.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания Учреждения определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Социальный фонд России на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре (эффективном контракте), что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта).

2.2.6. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключать только в случаях, предусмотренных ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора (эффективный контракт).

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию.

2.2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором Учреждения.

2.2.8. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Включать в трудовой договор (эффективный контракт) с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от сложности выполняемых работ, результатов и качества труда.

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.2.11. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (эффективный контракт), (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (эффективного контракта).

2.2.12. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2.13. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (эффективным контрактом), кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.2.14. Сообщать в письменной форме первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников, и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней. В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ, с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев сокращения количества воспитанников.

2.2.17. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, отраслевыми Соглашениями и Коллективным договором.

2.2.18. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.2.19. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в ТК РФ.

2.2.21. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.22. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.2.23. В случае прекращения трудового договора (эффективного контракта), на основании ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), работнику выплачивается выходное пособие в размере, не менее среднего месячного заработка.

2.2.24. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 78, 79, 80, 81, 83 ТК РФ).

2.3. Особенности регулирования труда Дистанционных работников

Трудовые отношения между работодателем и дистанционным работником регулируются в соответствии с трудовым законодательством РФ «Особенности регулирования дистанционной или временно удалений работы» главой 49.1.:

- **дистанционная (удаленная) работа** - дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором (эффективным контрактом) трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

- **временная дистанционная (удаленная) работа** – режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора (эффективного контракта), вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя;

- **комбинированная дистанционная (удаленная) работа** – режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

2.3.1. Трудовой договор (эффективный контракт) о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами в порядке, предусмотренном ч.1 ст. 312.3 ТК РФ.

При этом в качестве места заключения трудового договора (эффективного контракта) о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

В случае, если трудовой договор (эффективный контракт) о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора (эффективного контракта) обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора (эффективного контракта) на бумажном носителе.

2.3.2. В трудовом договоре (эффективном контракте) о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, отраслевыми соглашениями,

локальными нормативными актами, может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору (эффективному контракту) о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

2.3.3. Работа, выполняемая работником по настоящему трудовому договору (эффективному контракту), является дистанционной. Если иное не предусмотрено трудовым договором (эффективным контрактом) о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

2.3.4. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который получает от непосредственного руководителя по сети Интернет. О выполнении плана работы работник направляет отчет непосредственному руководителю по сети Интернет.

2.3.5. Работник выполняет трудовую функцию вне места расположения работодателя (дистанционно) по фактическому месту жительства работника, по определенному адресу.

2.3.6. Для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работником и работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, стороны используют сеть Интернет.

2.3.7. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором (эффективным контрактом).

2.3.8. Работник выполняет трудовую функцию дистанционно до особого распоряжения. Стороны договорились, что работодатель может в любое время вызвать работника в образовательное Учреждение, если потребуются, раньше установленного срока, если отпадет необходимость работать дистанционно. В таком случае, работнику будет направлено уведомление по сети Интернет. Работник обязан выйти в образовательное Учреждение, на своё постоянное рабочее место для выполнения трудовых обязанностей в дату, обозначенную в уведомлении.

2.3.9. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором (эффективным контрактом) о дистанционной работе.

2.3.10. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором (эффективным контрактом) о дистанционной работе в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться дистанционному работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у дистанционного работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск дистанционного работника может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

2.3.12. Дистанционный работник должен быть включен в график отпусков, которым определяется очередность использования отпусков лицами, работающими у данного работодателя.

2.3.13. О дне начала отпуска дистанционный работник должен быть предупрежден под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

2.3.14. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (эффективным контрактом)),
- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию),

2.3.15. Работник, подлежащий временному переводу на дистанционную работу по указанным основаниям, должен быть ознакомлен с данным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого акта.

2.3.16. Если специфика работы не позволяет перевести работника на дистанционную работу в указанных исключительных условиях, или работодатель не может обеспечить необходимым оборудованием работника, время, в течение которого работник не работает, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно ч. 2 ст.157 ТК РФ, если больший размер не предусмотрен Коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.3.17. Взаимодействие работодателя и работника осуществляется путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в другой форме, предусмотренной локальным нормативным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением информации друг другу, оговаривается в локальном нормативном акте Учреждения, трудовом договоре (эффективном контракте), дополнительном соглашении к нему. Также оговариваются случаи представления дистанционным работником заявлений, листка нетрудоспособности (по почте заказным письмом с уведомлением) или сведений об открытом больничном листе (если оформлен электронный лист нетрудоспособности).

2.3.18. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника указывается в Коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовом договоре (эффективном контракте), дополнительном соглашении к нему. Если такого не предусмотрено в названных документах дистанционный работник устанавливает режим рабочего времени по своему усмотрению.

2.3.19. В Коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре (эффективном контракте) либо в дополнительном соглашении может быть предусмотрен порядок вызова работника, выполняющего дистанционную работу временно, для работы на стационарном рабочем месте.

2.3.20. При выполнении работником трудовой функции дистанционно снижение заработной платы не предусмотрено (ст. 312.5 ТК РФ).

2.3.21. Нормы охраны труда, предусмотренные абз. 17,20,21 ч.2 ст. 212 ТК РФ, а также ознакомление работников с требованиями по охране труда распространяются на дистанционных работников, и является обязанностью работодателя.

2.3.22. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть прекращен, если работник не взаимодействует с работодателем по вопросам трудовой функции более двух дней подряд без уважительной причины со дня поступления запроса работодателя (если другой более длительный срок не предусмотрен порядком взаимодействия работодателя и работника).

2.3.23. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя

путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения, трудовым договором (эффективным контрактом) либо дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту).

2.3.24. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

2.3.25. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) определяются условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

2.3.26. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

2.3.27. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям ст. 312.3 ТК РФ внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором (эффективным контрактом), а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.28. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

2.3.29. По взаимному согласию сторон устанавливается возможность применения комбинированной дистанционной (удаленной) работы с оформлением данного вида деятельности дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) работника.

2.3.30. Работодатель и работник могут комбинировать режимы занятости в рамках трудовых отношений: на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, а также по другим социально- трудовым вопросам и право требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.2. Обеспечить обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников, с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено

требованиями ТК РФ.

2.4.3. Осуществлять контроль за осуществлением Коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к Коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.4.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством РФ, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.4.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде, а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах.

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с Трудовым договором и должностной инструкцией.

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

Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров

3.1. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование (№ 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 09.11.2020).

3.2. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора (эффективного контракта).

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

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным графиком, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника. При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работников требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения ими следующей аттестации.

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

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

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.8. Предоставлять за счёт внебюджетных источников (при наличии) гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения по направлению работодателя.

3.9. Стороны договорились:

3.9.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.9.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или

штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

3.9.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

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

3.9.5. Считать важным создание системы наставничества в Учреждении. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательного Учреждения доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10% оклада должностного оклада), ставки.

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом образовательного Учреждения, регулирующим условия и порядок организации наставничества в учреждении.

3.9.6. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательного Учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, отраслевыми Соглашениями, Коллективным договором.

3.9.7. Работник – член Профсоюза после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников образовательного Учреждения остается на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (**Приложение 1**), утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного Учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, за ставку заработной платы, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная рабочая неделя

не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), а именно:

- для старших воспитателей – 36 часов,
- для воспитателей – 36 часов,
- для воспитателей комбинированной и компенсирующей направленности- 25 часов,
- для педагогов-психологов – 36 часов,
- для музыкальных руководителей – 24 часа,
- для инструкторов по физической культуре – 30 часов,
- для учителей-логопедов– 20 часов,
- для учителя- дефектолога- 20 часов,
- для тьютора- 36 часов.

4.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем (ст.93 ТК РФ);
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ);
- работнику в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- работнику в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- работнику, являющемуся инвалидом I или II группы – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

4.1.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора с лицами, осуществляющими уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

4.1.6. Привлечение работников образовательного Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, 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 ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в 1,5 размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

4.1.7.Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательного Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.1.8. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ФЗ. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ).

4.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.1.10. По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри образовательного Учреждения, так и за его пределами (ст.60.1, 60.2 ТК РФ).

4.1.11. Работникам организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч.1 ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется следующим категориям работников образовательного Учреждения (ч.2 ст. 115 ТК РФ):

- воспитателю, работающему на группах общеразвивающей направленности- 42 календарных дня;
- воспитателю, работающему с детьми ОВЗ - 56 календарных дней;
- музыкальному руководителю, работающему на группах общеразвивающей направленности – 42 календарных дня;
- музыкальному руководителю, работающему с детьми ОВЗ – 56 календарных дней;
- инструктору по физической культуре, работающему на группах общеразвивающей направленности – 42 календарных дня;
- инструктору по физической культуре, работающему с детьми ОВЗ- 56 календарных дней;
- педагогу психологу, работающему на группах общеразвивающей направленности - 42 календарных дня;
- педагогу - психологу, работающему с детьми ОВЗ - 56 календарных дней;
- учителю-дефектологу - 56 календарных дней,
- учителю-логопеду- 56 календарных дней;
- старшего воспитателя- 56 календарных дней;
- тьютору - 56 календарных дней.

4.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

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

- работникам, имеющих детей-инвалидов до 16 лет;
- женщинам, у которых ребенок идет в 1-й класс (в сентябре);
- работникам в связи с юбилейной датой (45,50,55,60) в месяц юбилея.
- работникам, имеющим 3-х и более детей.

4.1.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (п.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

4.1.15. Предоставлять дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда, согласно Перечня профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск. **(Приложение 2).**

4.1.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала, согласно ст.123 ТК РФ.

Оплата очередного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника предоставляется:

- при получении лечебной путевки (при наличии подтверждающего документа);
- при отсутствии работы (при закрытии группы на карантин, работнику, осуществляющему

работу на данной группе);

- по семейным обстоятельствам (при наличии подтверждающего документа).

4.1.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном образовательном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.1.18. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данном образовательном Учреждении (ст.122 ТК РФ).

4.1.19. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если работник, работающий по совместительству, не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.1.20. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами образовательного Учреждения (ст. 124 ТК РФ).

4.1.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Режим рабочего времени, время перерыва для отдыха и питания, графики выхода на работу, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

- Графиком выхода на работу персонала, составленным руководителем по согласованию с первичной профсоюзной организацией и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (**Приложение 3**).

- Другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

4.2.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.2.3. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников (родители, супруги, родные брат и сестра, дети) – 3 рабочих дня;
- на свадьбу работника – 3 рабочих дня;
- при рождении ребенка – 3 рабочих дня (папе ребенка).

Отдельным категориям работников в соответствии с ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – 14 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы- до 14 дней;
- другие случаи рассматриваются руководителем Учреждения индивидуально.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Работодатель разрабатывает локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза.

5.1.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.1.3. Образовательное Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положением об оплате труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (**Приложение № 4**).

5.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников в структуре заработной платы в образовательном учреждении должны составлять не ниже 70 процентов.

5.1.6. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

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

5.1.8. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующего характера за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным Учреждением на оплату труда работников (**Приложение № 5**).

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент), указанную в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области ежегодно с 01 января.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.10. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере среднего заработка. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.1.12. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника,

работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

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

5.1.13. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения работникам установленной им педагогической нагрузки и заработной платы.

5.1.14. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства РФ, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада).

5.1.15. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в соответствии с действующим законодательством РФ в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

5.1.16. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за установленными окладами (должностными окладами), ставками заработной платы педагогическим работникам в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

5.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре (эффективном контракте) продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии с ТК РФ, приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте)».

5.2.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа.

5.2.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в соответствии с законодательством РФ.

5.2.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.2.6. Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ТК РФ) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5.2.7. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц. Стимулирующие выплаты определяются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, согласно Положения о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (**Приложение № 6**).

5.2.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат,

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.2.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном Учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

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

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

5.2.11. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности (**Приложение 7**).

5.2.12. Выпускникам организаций профессионального и 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), оклад (ставка заработной платы) повышается на 20 процентов до установления им квалификационных категорий, но не более чем на два года.

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

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

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 ст. 45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случаях продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

5.2.13. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон

обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.

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

- педагогам-методистам – не менее 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- педагогам-наставникам – не менее 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.2.15. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

5.2.16. Педагогическим работникам, гражданам РФ, имеющим первую и высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик бывшего СССР, представляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

5.2.17. Размер доплаты за совмещением профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ) в пределах фонда оплаты труда.

5.2.18. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательное учреждение на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденным Правительством Свердловской области.

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части заработной платы, компенсаций за задержку заработной платы, обязательств по Коллективному договору.

5.3.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за задержку оплаты труда.

5.3.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложениями о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства РФ в части оплаты труда, положений Коллективного договора, отраслевых Соглашений.

5.3.4. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.3.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством РФ о труде, представлять интересы их в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по

совершенствованию условий безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих трудовой деятельности санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (**Приложение № 8**).

6.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией образовательного учреждения и первичной профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минтруда РФ от 22.09.2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

6.1.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7% суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2% от фонда оплаты труда в соответствии с отраслевым Соглашением.

6.1.5. Способствовать реализации права организации по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования РФ на улучшение условий и охраны труда.

6.1.6. При составлении сметы расходов (плана финансово- хозяйственной деятельности) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обеззараживающих средств.

6.1.7. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

6.1.8. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов СОУТ, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. в состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.1.9. Проводить обучение по охране труда 2 раза в год.

Организовать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда, образовательными организациями, учебными центрами и другими организациями, осуществляющими образовательную деятельность с которыми заключены соответствующие договоры.

6.1.1. Обеспечивать работников памятками, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.1.2. Расходы за прохождение лицами, поступившими на работу, психиатрических освидетельствований и предварительных медицинских осмотров работников, проведение обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров работников осуществляются за счет средств работодателя. При прохождении обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров за работниками организаций сохраняются место работы (должности) и средний заработок.

6.1.3. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников в соответствии с приказом Минздрава РФ от 06.12.2021 г. № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемиологическим показателям и порядка проведения профилактических прививок».

6.1.4. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних изменений.

6.1.5. Организовать работникам рабочие места исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) согласно картам СОУТ. При поступлении вновь принятых работников, знакомить с условиями труда на рабочем месте с отметкой об ознакомлении (под подпись).

6.1.6. Организовать обучение и проверку знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

6.1.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценке условий труда, дополнительные дни к отпуску.

По результатам СОУТ, устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- не менее 4 % тарифной ставки (оклада);
- дополнительный отпуск- не менее 7 календарных дней;
- продолжительность рабочего времени – не более 36 часов рабочего времени, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.8. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижению профессиональных рисков.

6.1.9. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств. **(Приложение № 9)**

6.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 227–231 ТК РФ, Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.1.11. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утвержденным приказом Минтруда РФ от 20.04.2022 N 223н.

6.1.12. Организовать учет и расследование микротравм, причины их возникновения, в целях профилактики производственного травматизма и развития профессиональных заболеваний.

6.1.13. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

6.1.14. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ).

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

6.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должностям и по видам выполняемых работ с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 214 ТК РФ).

6.1.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за соблюдением условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда, а также проведение административно-общественного контроля.

6.1.18. Образовательная организация разрабатывает и принимает Положение о системе управлению охраной труда и локальными нормативными актами, регламентирующие проведение процедур системы управления охраной труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.19. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно (ст. 185.1.К РФ).

6.1.20. Освободить работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем.

Работники обязаны предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

Работодатель имеет право:

- использовать для контроля над безопасностью производства видеокамеры, диктофоны и другие средства фиксации, хранить полученные записи;

- вести электронные документооборот в сфере охраны труда, действующие с 01.01.2021г. Правила по охране труда при эксплуатации электроустановок разрешают использовать ЭЦП вместо личной подписи работника при ознакомлении с инструкцией.

6.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюзной организации и других работников образовательной организации не реже одного раза в четверть.

6.2.2. Проводить в пределах своей компетенции работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

6.2.3. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства РФ по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

6.2.4. Участвовать в организации обучения работников охране труда.

6.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях первичной профсоюзной организации уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

6.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

6.2.7. Принимать участие в подготовке образовательного Учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по приемке образовательного Учреждения.

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

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической защищенности.

6.3.2. Проходить, в соответствии с требованиями, обучение и проверку знаний по охране труда.

6.3.3. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников образовательного Учреждения (ст. 215-216 ТК РФ).

6.3.4. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.3.5. 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 (не предусмотренных трудовым договором) по согласованию с первичной профсоюзной организацией и работодателем при наличии объективных ситуаций

6.3.6. Правильно применять средства индивидуальной защиты – при нарушении этого требования работник отстраняется от работы.

Раздел 7. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

7.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников

образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, организации оздоровления, дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту, поддержки молодых специалистов, предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

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

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Организовывать культурно-просветительную работу с членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров (эффективных контрактов) и Дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

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

7.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном Профсоюзе порядке.

7.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

7.3.8. Оказывать содействие в организации и проведении фестиваля творчества работников образования Свердловской области «Грани таланта», Фестиваля спорта и здоровья работников образования на муниципальном уровне.

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

7.3.10. Предоставлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

7.3.11. Оказывать материальную помощь в связи с заболеванием, в связи со смертью близких родственников.

7.3.12. Выделять денежные средства в связи с рождением ребенка, в связи с юбилеем работника - члена профсоюза, в связи с компенсацией по протезированию.

7.3.13. Организовывать посещение бассейна Спортивной школы с 50% оплатой абонемента.

7.3.14. Организовывать посещение театров Екатеринбурга в рамках программы «Театральное турне» с оплатой стоимости билета на представление или спектакль.

7.3.15. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

7.3.16. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете

профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

Раздел 8. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь усиления социальной защищенности молодых работников в организации.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

8.1.2. Создать Совет молодых педагогов.

8.1.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогов.

8.1.4. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

8.1.5. Предоставлять возможность молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

8.1.6. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива образовательного учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

8.1.7. Предоставлять работникам- молодым специалистам время для участия в мероприятиях, проводимых городской организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно 1 час (в день, установленным Городским отраслевым Соглашением). Устанавливать рабочее время работников- молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

8.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Создавать при профсоюзе комиссии по работе среди молодежи;

8.2.2. Активно использовать нормативно-правовую базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

8.2.3. Проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

8.2.4. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

8.2.5. Добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья.

8.2.6. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам, о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования образовательного Учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать

на них мотивированные ответы.

9.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения образовательного Учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения СОУТ и обеспечения безопасности работников.

9.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также не являющихся членами Профсоюза, но письменно заявивших о перечислении 1 % на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

9.1.5. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику (помещение - музыкальный зал, средства связи - общий телефон Учреждения, из оргтехники предоставляется ноутбук).

9.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.

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

9.1.8. Устанавливать доплаты работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда в размере до 10 % размера оклада (должностного оклада) за выполнение функции координатора из средств работодателя в зависимости от количества членов первичной профсоюзной организации.

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

9.1.10. Размещать на сайте образовательного Учреждения страницу первичной профсоюзной организации.

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

9.1.12. Предоставлять работникам – молодым специалистам время для участия в мероприятиях, проводимых городской организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно 1 час (в день, установленный городским отраслевым Соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

9.2. Стороны договорились:

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

9.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

9.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

9.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, отраслевыми Соглашениями, и настоящим Коллективным договором.

9.2.5. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения первичной профсоюзной организации согласно законодательству РФ, отраслевым Соглашениям и настоящему Коллективному договору.

9.2.6. В образовательном Учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, отраслевыми Соглашениями, Коллективным договором перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).
- выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.
- в случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.
- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

9.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, отраслевых Соглашений, положений Коллективного договора, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

9.3.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

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

9.3.5. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

9.3.6. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства РФ;

9.3.7. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

9.3.8. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

9.3.9. Содействовать реализации положений настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

9.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборным профсоюзным органом.

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

Раздел 10. Разрешение трудовых споров

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

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

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

Раздел 11. Социальное партнерство

11.1. Стороны обязуются:

11.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

11.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

11.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников образовательного Учреждения.

11.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе образовательного Учреждения.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного Учреждения, согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

11.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством РФ, отраслевыми Соглашениями и настоящим Коллективным договором.

11.2.3. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав образовательного Учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в Уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательного учреждения членом наблюдательного совета.

11.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

11.3.1. Способствовать реализации положений настоящего Коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

11.3.2. Разъяснять работникам положения Коллективного договора и приложений к нему.

11.3.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.3.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств (при наличии);
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности), своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России);
- охраной труда в образовательном учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения;

11.3.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего Коллективного договора.

11.3.6. Участвовать в формировании в образовательном Учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права.

11.3.7. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, судебных органах.

11.3.8. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством РФ.

11.3.9. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.3.10. Добиваться от работодателя приостановки (отмены): управленческих решений, противоречащих законодательству РФ о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, отраслевым Соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

11.3.11. Выступать инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Раздел 12. Заключительные положения

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

12.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании работников образовательного Учреждения.

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

12.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством РФ о труде.

