

Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза образования
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад
«Росинка»

Председатель  Н.Р. Двойных
(подпись) (Ф.И.О.)
«21» апреля 2025 г.

Муниципальное дошкольное
образовательное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад
«Росинка»

Заведующий  Г.Н. Решетникова
(подпись) (Ф.И.О.)
«21» апреля 2025 г.
М.П. «Росинка»


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 - 2028 гг.

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад «Росинка»

Принят на Общем собрании работников,
протокол № 1 от «21» апреля 2025г.



2025г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка - детский сад «Росинка» и работниками Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад «Росинка» (далее – Работники).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются (совместно именуемые – Стороны):

Работодатель - Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад «Росинка» (далее – Учреждение) в лице заведующего (далее – Работодатель);

Работники Учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026гг., Соглашения между Главой Качканарского городского округа, Управлением образованием Качканарского городского округа и Качканарской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026гг., а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с момента его подписания его Сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

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

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

Ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения. Все дополнения и изменения, а также продление действия Коллективного договора оформляются дополнительным соглашением Сторон.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждением и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

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

1.8.2. Довести текст Коллективного договора до всех Работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых Работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. 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.

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

**Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении
трудового договора. Обеспечение занятости.**

Подготовка и переподготовка кадров

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с Работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со статьями 57, 58, 67 ТК РФ.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.2. Регулировать особенности обеспечения трудовых прав Работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее – РФ) или войска национальной гвардии РФ.

2.1.3. Локальные нормативные правовые акты не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.1.4. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от Работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.5. Извещать Работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.1.6. Устанавливать педагогическим Работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия Работника.

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

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению в Учреждении подлежат 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г.) (или меньшее количество Работников за то же время, если это установлено Соглашением между Главой Качканарского городского округа, Управлением образованием Качканарского городского округа и Качканарской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026гг.).

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.8. 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, соглашениями и Коллективным договором.

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

2.1.10. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом Профсоюза, Работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.11. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых Работников.

2.1.12. Предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения или в связи с сокращением численности (штата) Работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.13. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм, в соответствии со статьей 140 ТК РФ, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

2.1.14. Обеспечить право Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

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

2.1.16. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

Обеспечить повышение квалификации Работников в соответствии с графиком, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического Работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

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

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

2.1.19. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.20. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.21. При получении Работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению Работодателя Работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179, 261 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно), проработавшие в Учреждении свыше десяти лет;
- лица, проработавшие в Учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- Работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.3. 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 Учреждении.

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

2.2.5. Вносить в трудовые книжки Работников записи о награждении Работников профсоюзными наградами в соответствии с Порядком ведения и хранения трудовых книжек, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы Работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять Работника – члена первичной профсоюзной организации после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения, на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена первичной профсоюзной организации.

2.4. Работники обязуются:

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

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

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

3.1.2. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю для Работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам служащих, рабочих и учебно-вспомогательного персонала.

Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ):

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов СОУТ.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

- для воспитателя, педагога-психолога, тьютора – 36 часов в неделю;
- для воспитателя непосредственно осуществляющего обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя – дефектолога – 20 часов в неделю.

3.1.4. Считать рабочим временем периоды приостановки образовательной деятельности по реализации образовательной программы для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

3.1.5. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением., выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы в Учреждении.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.1.6. Привлекать Работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.7. Привлекать Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

Привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению Работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию Работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.8. Привлекать Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

3.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменять график отпусков только с согласия Работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- мужьям во время пребывания жены в отпуске по беременности и родам (ч.4 ст.123 ТК РФ);
- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению Работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

При переносе ежегодного отпуска по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.1.14. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников Учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам СОУТ.

3.1.15. Предоставлять педагогическим Работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы им лично либо разделены между Работником и его супругом (супругой) по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд согласовывается Работником с Работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в

размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией;
- графиком сменности, составленным Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией и доведенным до Работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утвержденными Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.2.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Работодатель в соответствии со ст. 263 ТК РФ может устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для Работников время продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям Работников:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.2.3. Для педагогических и иных Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не

устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно.

3.2.4. Работодатель при принятии правил внутреннего трудового распорядка учитывает особенности, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» предусматривая в них свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией:

1) Положение об оплате труда работников, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

- компенсационные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера.

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

3) Положение о комиссии по стимулированию работников.

4) Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников на учебный год.

5) Локальный нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

В состав комиссии по стимулированию входит представитель первичной профсоюзной организации. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель Учреждения и главный бухгалтер.

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

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями).

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с первичной профсоюзной организацией размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных

образовательных организаций, подведомственных Управлению образованием Качканарского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Качканарского городского округа от 29.12.2017 № 1352.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в Учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям Работников Учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в Положение об оплате труда работников.

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

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников.

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

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

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

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

Совершенствование системы оплаты труда Работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

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

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

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

4.1.9. 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.

Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

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

4.1.10. За Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора и соглашений по вине Работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.1.11. Установить выплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячно согласно Положению об оплате труда работников.

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

4.1.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата Работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

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

4.1.13. Работа, выполняемая Работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.2.11. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

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

4.1.15. Рекомендовать Работникам – членам первичной профсоюзной организации при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в первичную профсоюзную организацию.

4.2. Работодатель обязуется:

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

4.2.2. Устанавливать педагогическим Работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ, Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому Работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работника на среднemesячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной Работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) Работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) Работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.2.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 8 и 23 числа.

Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному Работником времени (фактически выполненной работе).

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

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за определенный период времени), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем Коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты Работникам стимулирующей выплаты.

4.2.6. При нарушении Работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины Работодателя.

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

4.2.8. 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:

- 1) в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- 3) возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- 4) окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 5) если Работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- 6) в случае нарушения прав аттестующегося педагогического Работника;
- 7) в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения;

8) в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

9) в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического Работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

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

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

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

4.2.9. В случае выполнения педагогическим Работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 2).

В случае выполнения педагогическим Работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей (п. 3.5.5 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 гг., п. 3.5.5 Соглашением между Главой Качканарского городского округа, Управлением образованием Качканарского городского округа и Качканарской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026гг.)

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили

работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 2.

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

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

1) 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;

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

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

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

Если педагогический Работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в Учреждение в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических Работников на

прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим Работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.2.11. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, осуществляемую по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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

4.4. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда Учреждения.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в Учреждении (ст. 214, 217 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н).

5.1.2. Обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний Работников (ст. 216.1 ТК РФ).

5.1.3. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски и проводить их регулярный анализ и оценку (ст.214 ТК РФ).

5.1.4. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

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

5.1.6. Создать совместную комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 224 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 № 650н).

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

5.1.8. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание Учреждения (ст. 225 ТК РФ).

5.1.9. Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 214, 219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

5.1.10. Обеспечивать Работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

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

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

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.12. 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.

Предоставлять лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка

с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

5.1.13. Проводить специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах не реже одного раза в пять лет.

5.1.14. Организовывать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов СОУТ, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с первичной профсоюзной организацией.

5.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу Работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (одежда специальная защитная, средства защиты ног, рук, головы) в соответствии с установленными нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) согласно Приложению № 3.

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

5.1.16. Обеспечить приобретение и выдачу Работникам дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с установленными нормами выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств согласно Приложению № 4.

5.1.17. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.18. Информировать Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 214 ТК РФ).

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

5.1.20. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением 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).

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

5.1.22. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 214 ТК РФ).

5.1.23. Обеспечивать доступность представителям первичной профсоюзной организации (уполномоченному по охране труда) для осуществления контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора, Соглашения по охране труда.

5.1.24. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание Работников, оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организовывать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, в соответствии со статьей 216.3 ТК РФ.

5.1.25. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ - инфекции среди Работников и членов их семей Учреждение проводит информационно-образовательную работу:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди Работников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

Недопущение дискриминации ВИЧ - инфицированных Работников. Признание права Работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

Консультирование и мотивирование Работников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию (выявлению).

Позволять Работникам, которые могут оказаться ВИЧ – инфицированными, выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Обеспечивать соответствующий гибкий график работы для Работников, живущих с ВИЧ/СПИД, или разумное изменение условий труда, способствующие продолжению занятости Работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством.

Учреждение обязуется создавать благоприятные рабочие условия для Работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои трудовые обязанности.

Учреждение будет оказывать помощь ВИЧ – инфицированным Работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

5.1.26. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами

уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.3. Участвовать в организации обучения Работников по охране труда.

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

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

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

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

5.2.8. Участвовать в комиссиях по СОУТ, выявлению опасностей и профессиональных рисков.

5.2.9. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.2. Правильно использовать производственное оборудование и инструменты.

5.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.3.6. Незамедлительно поставить в известность Работодателя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения.

5.3.7. Немедленно извещать Работодателя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.3.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.3.9. Извещать Работодателя о возникновении инфекционного заболевания у Работника, а также в его семье, соблюдать требования законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения.

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с первичной профсоюзной организацией ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок Работникам в санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять Работникам при выделении им путевки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса). По желанию Работника указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками Учреждения – членами первичной профсоюзной организации и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь Работникам – членам первичной профсоюзной организации, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильем.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь Работникам – членам первичной профсоюзной организации при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с Работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа Работников – членов первичной профсоюзной организации, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь Работникам – членам первичной профсоюзной организации в установленном в профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании Работников – членов первичной профсоюзной организации в установленном в профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам первичной профсоюзной организации.

6.3.8. Ходатайствовать перед Качканарской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» и другие санатории членам первичной профсоюзной организации.

6.3.9. Ходатайствовать перед Качканарской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ о предоставлении частичной компенсации стоимости абонеента посещения бассейна, тренажерного зала членам первичной профсоюзной организации в установленном в профсоюзе порядке.

6.3.10. Ходатайствовать перед Качканарской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ о предоставлении целевых заемных средств членам первичной профсоюзной организации в установленном в профсоюзе порядке.

Раздел 7. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования Учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий, надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей первичной профсоюзной организации на все рабочие места, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников.

7.1.4. На основании личных заявлений Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет городской организации профсоюза.

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

7.1.6. Предоставлять право представителю первичной профсоюзной организации участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю первичной профсоюзной организации свободный доступ к локальным нормативным документам.

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

7.1.8. Устанавливать стимулирующие выплаты 1 раз в месяц в размере не менее 2000 рублей Работнику Учреждения, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов, а также подготовку и организацию социально - значимых мероприятий для Работников Учреждения, 1 раз в месяц в размере не менее 900 рублей Работнику Учреждения, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов и участию в организации работы по охране труда, за счет средств Работодателя.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию Работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и СОУТ с обязательным участием первичной профсоюзной организации.

7.1.10. Размещать на сайте Учреждения материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления Работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет городской профсоюзной организации до минования надобности (увольнения Работника, выхода его из профсоюза).

7.1.12. Предоставлять Работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых Качканарской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Советом молодых педагогов. Устанавливать рабочее время Работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. 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.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы Работников Учреждения – членов первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ.

7.2.3. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, СОУТ, охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены первичной профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда первичной профсоюзной организации, представители первичной профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с Работодателем 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 РФ, соглашениями, и настоящим Коллективным договором.

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

1) расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

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

- 3) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 4) очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 5) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 6) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 7) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 8) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 9) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 10) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- 11) другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учетом мнения первичной профсоюзной организации согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему Коллективному договору.

7.2.6. В Учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1) В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган).

2) Выборный орган 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.

3) В случае, если выборный орган отказал в согласовании локального нормативного акта, либо подготовил предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с решением выборного органа, либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4) При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо Работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, Коллективного договора, других нормативных актов, действующих в Учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов первичной профсоюзной организации.

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

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов Работникам, являющимся членами первичной профсоюзной организации, с привлечением специалистов вышестоящих организаций профсоюза.

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

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании Работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель Учреждения является членом первичной профсоюзной организации.

7.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании Работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов Работников в случае, если руководитель Учреждения является членом первичной профсоюзной организации.

7.3.7. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации в соответствии с установленным в профсоюзе порядком.

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

7.3.9. Доводить до сведения Работников и Работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа Работников – членов первичной профсоюзной организации, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать Работников - членов первичной профсоюзной организации премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном в профсоюзе.

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

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

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

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

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

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При

проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании работников Учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию Сторон и утверждаются на Общем собрании работников Учреждения.

С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из Сторон, уведомив при этом вторую Сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора или пролонгации действующего Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

9.5. Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

9.6. Первичная профсоюзная организация (иной представительный орган работников) обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

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

9.8. Первичная профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

9.9. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.