

Представитель работодателя:
Заведующий Муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 36 «Радуга»

Л.В. Егорова
«28» февраля 2025г.

Представитель работников:

Л.Г. Рогожина
28» февраля 2025г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 36 «РАДУГА»
на 2025-2027г.г.**

г.Невьянск

ЗАДЕРЖИВАЮЩИЙ
ЧЕЛЯБИНСКИЙ УДИЛИЩИ
10 марта 2025 г.
Банкнота 6-Р

1.Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МАДОУ детский сад № 36, создания для них благоприятных условий деятельности и направлен на повышение социальной защищенности, обеспечения стабильности и эффективности работы МАДОУ детский сад № 36, а также взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МАДОУ детский сад № 36.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель - Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 36 «Радуга» (далее – МАДОУ) в лице заведующего МАДОУ;

- работники МАДОУ, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Стороны обязуются соблюдать условия Соглашения между Главой Невьянского муниципального округа, Управлением образования Невьянского муниципального округа и Невьянской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2028 годы, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения о мерах социальной поддержки работников МАДОУ, об условиях труда и его оплаты, гарантиях занятости, повышение квалификации и переобучения (переподготовки), гарантий, компенсаций и льгот работников МАДОУ.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на весь период и на всех работников МАДОУ.

1.6. Обязательства настоящего Коллективного договора не могут приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАДОУ.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

1.9. Работодатель обязуется направить подписанный сторонами коллективный договор в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации, а также довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.10. В целях содействия развитию социального партнерства стороны договорились предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на совместных заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора и направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.11. Работники, не являющимися членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.12. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

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

1.14. Все спорные вопросы решаются сторонами путем взаимных переговоров.

1.15. Работодатель обязуется:

1.15.1. Признать и принять действующее трехстороннее Соглашение Главы Невьянского муниципального округа, Управления образования Невьянского муниципального округа и Невьянской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.15.2. Принимать локальные и нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области и Невьянского муниципального округа, настоящим Коллективным договором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.15.3. Своевременно вносить изменения в локальные нормативные акты МАДОУ с учетом требований законодательства и изменений условий труда.

1.15.4. Предоставлять работникам условия, обусловленные трудовым договором.

1.16. Работники обязуются:

1.16.1. Добросовестно выполнять свои должностные обязанности, возложенные трудовым договором.

1.16.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ.

1.16.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности.

1.16.4. Сохранять имущество МАДОУ.

1.16.5. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательной деятельности.

1.16.6. Незамедлительно предоставлять сведения о прохождении медицинских обследований.

2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и при 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 с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации..

2.1.4. 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.

2.1.5. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками 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.

2.1.6. 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.

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

2.1.8. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождение независимой оценки квалификации.

2.1.9. Ежегодно предусматривать выделение средств для педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождения независимой оценки квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника.

2.1.10. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

2.1.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по заочной или очно-заочной формам обучения, получающих основное общее или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

2.1.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Предоставить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно лицам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше десяти лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателю первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года;
- работникам, совмещающим 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 образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу по наставничеству с молодыми специалистами, имеющими стаж работы по специальности до трех лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией и соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Установить 5-дневную рабочую неделю.

3.1.2. Утвердить график работы педагогических работников 36 часов в неделю из расчета на 1 ставку, в том числе педагог-психолог, специалистов (учитель-логопед, учитель-дефектолог) – 20 часов в неделю из расчета на 1 ставку, музыкальных руководителей – 24 часа в неделю из расчета на 1 ставку, администрации (заведующий, заместители) в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели из расчета на 1 ставку, остальным работникам – 40 часов в неделю из расчета на 1 ставку.

3.1.3. Установить продолжительность рабочего дня согласно утвержденному графику сменности.

3.1.4. Извещать о времени и начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

3.1.5. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях с письменного согласия работника и учета мнения профсоюзного комитета.

3.1.6. Предоставлять по желанию работника дополнительное время отдыха вместо повышенной оплаты за сверхурочные работы, но не менее сверхурочного отработанного времени.

3.2. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения работы МАДОУ и благоприятных условий для отдыха работников.

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

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

3.5. Всем работникам предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам МАДОУ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, за работу с детьми с ОВЗ – 56 календарных дней.

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

3.6.1. Женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

3.6.2. Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

3.6.3. Лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России».

3.6.4. В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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.

3.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

3.8.1. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

3.8.2. 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 илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

3.8.3. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.8.4. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.8.5. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 рабочих дней в год.

3.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.10. 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 в отдельном помещении.

4. Оплата и нормирование труда, выплата компенсаций

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать систему оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ.

4.1.2. Выплачивать в полном размере заработную плату не менее двух раз в месяц – 22 числа - за первую половину месяца и 07 числа - окончательный расчет за предшествующий месяц работы.

4.1.3. Гарантировать работникам уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни.

4.1.4. Самостоятельно устанавливать с учетом требований законодательства по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера (в том числе, из внебюджетных источников).

4.1.5. Начислять и выплачивать заработную плату в размере не менее 2/3 средней заработной платы за время простоя по вине работодателя, не менее 2/3 ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, время простоя по вине работника не оплачивается. 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.

4.1.6. Обеспечивать получение социальных гарантий в объемах, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

4.1.7. Гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

4.1.8. За образцовое выполнение должностных обязанностей, качество труда, творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ.

4.1.9. Сохранить повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги (к минимальному окладу, ставке заработной платы) установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все выплаты и повышение заработной платы, предусмотренные системой оплаты труда в МАДОУ за соответствующую квалификационную категорию до достижения ими пенсионного возраста в

случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 1 года.

4.1.10. Выплачивать единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утвержденным правительством Свердловской области выпускникам среднего и высшего профессионального образования впервые поступившим на постоянную работу в МАДОУ на педагогические должности и устанавливать стимулирующую выплату в размере 20% к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги (к минимальному окладу, ставке заработной платы);

4.1.11. Производить все виды выплат на основании нормативных актов, в том числе локальных.

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

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

4.3.1. В случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев).

4.3.2. Нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу.

4.3.3. Возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям.

4.3.4. Окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.3.5. Если работник был призван в ряды Вооруженных сил России.

4.3.6. В случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника.

4.3.7. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

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

4.4. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации

активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

4.5. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

4.6. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы.

4.7. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

4.8. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности.

4.9. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в организации на педагогические должности вправе обратиться в уполномоченный орган за получением единовременного пособия на обзаведение хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

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

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

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.11. Если педагогическому работнику было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение срока нахождения в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, выплата повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в МАДОУ.

4.12. Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.13. При наличии путевки в санатории-профилактории работнику предоставляются 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.

4.14. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты

рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада, должностного оклада), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

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

4.16. Заработка плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работнику времени (фактически выполненной им работе).

4.17. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (должностной оклад), ставку 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).

4.18. 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 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

4.19. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете. В случае, если в коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным, выплаты стимулирующего характера производятся при выплате заработной платы за месяц, следующий за отчетным.

4.20. Работодатель разрабатывает меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, повышение уровня реальной зарплаты, повышение уровня жизни.

4.21. Работодатель осуществляет ежегодно индексацию заработной платы.

4.22. Индексации в приоритетном порядке подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также размеры выплат и доплат, установленные в абсолютном размере. При этом

средства на стимулирующие выплаты предусматриваются в фонде оплаты труда в обязательном порядке.

4.23. 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 иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.24. Положение об оплате труда образовательных организаций, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и их повышения, включает следующие разделы:

4.24.1. Раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

4.24.2. Раздел о выплатах стимулирующего характера;

4.24.3. Положение об оказании материальной помощи;

4.24.4. Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации;

4.25. В состав стимулирующей комиссии входит представитель выборного профсоюзного органа.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СОУТ) в МАДОУ.

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.

5.1.3. Разработать перечень мероприятия 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.

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе согласно федеральному законодательству Российской Федерации.

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

5.1.6. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

5.1.7. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда.

5.1.8. Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.

5.1.9. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года.

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 Календарю профилактических прививок, по эпидемическим показаниям и порядку проведения профилактических прививок.

5.1.12. В установленные сроки обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

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

5.1.14. 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;

5.1.15. Предоставить 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;

5.1.16. Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах.

5.1.17. Работодатель обязан бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объеме устанавливать и выплачивать работникам, занятym на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, соответствующие компенсационные выплаты, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.1.18. Компенсационные выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются работникам по итогам проведенной специальной оценки условий труда, начиная с класса 3.1. Минимальный размер повышения оплаты труда не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения отплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.1.19. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5.1.20. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

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

5.1.22. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно законодательству Российской Федерации.

5.1.23. 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.

5.1.24. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должностям и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации.

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

5.1.26. Обеспечить доступность членам Профсоюзного комитета 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.

6. Гарантии совместной деятельности профсоюзной организации и работодателя

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить контроль и сохранность за архивными документами для оформления пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот и т.д.

6.1.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с требованиями об индивидуальном персонифицированном учете, своевременно и достоверно оформлять и предоставлять сведения о стаже и заработной плате работников в Пенсионные фонды.

6.1.3. В случае участия работников МАДОУ в различных спортивных соревнованиях, конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.4. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзом прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников МАДОУ.

6.1.5. Предоставлять членам профсоюза время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, участия в работе съездом, конференций, собраний и т.д.

6.1.6. 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 выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за все время работы в соответствующих условиях.

6.1.7. Работодатель обязуется 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.

6.1.8. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

6.1.9. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

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

6.1.11. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

6.1.12. 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).

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

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

6.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.2.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

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

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

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

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

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

6.2.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.2.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки членам Профсоюза.

6.2.9. Осуществлять общественный контроль соблюдения законодательных и нормативных локальных актов по оплате труда.

6.2.10. Предоставлять, отстаивать и защищать законные права работников посредством участия членов профсоюза в комиссиях по охране труда, трудовым спорам и обращениям в судебные органы по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью в МАДОУ.

6.2.11. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и работниками МАДОУ.

6.2.12. Осуществлять профсоюзный контроль по вопросам трудового договора (эффективного контракта), рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, по охране труда, а также по другим социально-трудовым вопросам.

6.2.13. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.2.14. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

6.2.15. Содействовать администрации в обучении работников по охране труда.

6.2.16. Организовать культурно-просветительную, физкультурно-оздоровительную, консультативную помощь с работниками МАДОУ, при желании с членами их семей.

6.2.17. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в МАДОУ.

6.2.18. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую Горкомом Профсоюза.

6.2.19. Способствовать укреплению трудовой дисциплины, разрешению трудовых споров, конфликтов в МАДОУ.

6.2.20. Содействовать оздоровлению работников и их детей.

6.2.21. Контролировать выплату заработной платы работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора.

6.2.22. Осуществлять контроль за выполнением утвержденного перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.11.2005 № 285.

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

6.2.24. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзовыми органами.

6.2.25. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзовыми органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзовыми 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».

7. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

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

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

7.3. 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.

8. Заключительные положения

8.1. 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, а так же соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию.

8.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

8.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

8.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством

8.6. Коллективный договор вступает в силу с 01 марта 2025 года и действует по 01 марта 2027 года. Изменения и дополнения проводятся по взаимному согласию сторон после обсуждения на Общем собрании МАДОУ и обязательной регистрацией в органах по труду.