

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад №31 «Гусельки» г. Чайковский
(МАДОУ Детский сад №31 «Гусельки» г. Чайковский)

617762, Пермский край, г. Чайковский, ул. Шлюзовая, 5/1

ОГРН 1025902033574

ИНН 5920014500

телефон +7 (342) 41 6-29-07

электронная почта Chaik.guselki@mail.ru



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2025 годы

Принят на общем собрании
«09» января 2023г.

От работников:

Председатель ППО
МАДОУ Детский сад №31 «Гусельки»
г. Чайковский

 / Е.В. Юркова

« 09 » января 2023 г.

От работодателя:

Заведующий
МАДОУ Детский сад №31 «Гусельки»
г. Чайковский

 / М.Г. Сотникова

« 09 » января 2023 г.



Содержание:

№ п/п	Наименование раздела	Страница
1.	Общие положения.	3
2.	Трудовой договор.	4
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	6
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	7
5.	Рабочее время и время отдыха.	8
6.	Оплата труда.	11
7.	Гарантии и компенсации.	13
8.	Охрана труда и здоровья.	14
9.	Обязательства профкома.	16
10.	Гарантии профсоюзной деятельности.	17
11.	Работа с молодежью.	20
12.	Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	21

РАЗДЕЛ 1

Общие положения.

1.1. Коллективный договор (далее – КД) МАДОУ Детский сад №31 «Гусельки» г. Чайковский (далее – Учреждение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работником на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Целью КД является закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнерства между работодателем и работником, повышение уровня жизни работников и членов их семей.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 N 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» (с изменениями и дополнениями) (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы;
- Соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации Чайковского городского округа, на 2023-2025 годы.

1.4. Сторонами КД являются, с одной стороны, работодатель, в лице заведующего МАДОУ Детский сад №31 «Гусельки» г. Чайковский, с другой стороны, работники МАДОУ Детский сад №31 «Гусельки» г. Чайковский, в лице первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации). Администрация Учреждения признает профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения в области социально-трудовых отношений.

КД распространяется на всех членов коллектива Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Льготы, предоставление которых осуществляется за счет профсоюзных средств, распространяются только на членов профсоюза.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать

положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.7. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.8. Стороны, заключившие настоящий КД, являясь социальными партнерами, обязуются сотрудничать на условиях:

а) полного доверия и взаимопонимания в целях повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств по КД;

б) соблюдения законодательства и норм настоящего КД;

в) равноправия полномочий сторон;

г) свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержания КД.

1.9. Работодатель распространяет текст настоящего КД и доводит до сведения всех работников под подпись.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников **не реже одного раза в год.**

1.11. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует 3 года.

РАЗДЕЛ 2

Трудовой договор

2.1. Стороны договорились о том, что:

– трудовой договор (дополнительное соглашение к нему) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (дополнительного соглашения к нему) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (дополнительного соглашения к нему) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (дополнительного соглашения к нему), хранящимся у работодателя;

– трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

– прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

– Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись со следующими документами:

- с Уставом Учреждения,
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- должностной инструкцией,
- Положением по охране труда,
- данным Коллективным договором
- иными локальными нормативными актами (далее – ЛНА), действие которых распространяется на работников.

2.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально – экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором Учреждения.

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев. Может быть установлен испытательный срок один (два) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, младших воспитателей, бухгалтеров, заместителей.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут

быть сохранены, то допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя производится в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Систематически повышать квалификацию педагогических работников за счет средств учреждения не реже, чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ). Размеры командировочных составляют: 700 рублей один день командировки по Российской Федерации; 2500 рублей один день за пределами Российской Федерации.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования

при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать процесс аттестации педагогических работников.

РАЗДЕЛ 4

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, штатные расписания (действующее и вновь вводимое), список сокращаемых должностей и работников. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4.Стороны договорились, что:

4.4.1. В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

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

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

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- лица, проработавшие в ДОУ 10 лет;

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

- родители, попечители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23 - 24 года;
- председатель ППО.

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

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

РАЗДЕЛ 5

Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), (воспитатели, педагог – психолог);
- для руководителей, заместителей, административного персонала, младших воспитателей не более 40 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – не более 24 часов в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю;
- методист – 36 часов в неделю.

5.3. Для работников инвалидов Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не может превышать 35 часов в неделю (абзац 4, часть1, ст.92 ТК РФ).

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана Учреждения) в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней (ст. 126 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев (ст.118 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

• Право на удлиненный основной отпуск на 42 календарных дня имеют следующие работники:

- Воспитатели;
- Музыкальные руководители;
- Инструктор по физической культуре;
- Педагоги – психологи;
- Методист;
- Заведующий;

• Право на удлиненный основной отпуск на 56 календарных дней имеют следующие работники:

– Воспитатели групп компенсирующей направленности – на период зачисления обучающегося (воспитанника) с ограниченными возможностями здоровья в группу, в которой сотрудник осуществляет свои должностные обязанности;

- Учитель-логопед – в случае осуществления непосредственной деятельности с ребенком с ограниченными возможностями здоровья;
- Педагог-психолог – в случае осуществления непосредственной деятельности с ребенком с ограниченными возможностями здоровья;
- Учитель-дефектолог - в случае осуществления непосредственной деятельности с ребенком с ограниченными возможностями здоровья;
- Музыкальный руководитель - в случае осуществления непосредственной деятельности с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- Инструктор по физической культуре - в случае осуществления непосредственной деятельности с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

• Право на удлиненный основной отпуск 30 календарных дней имеют следующие работники:

Работники инвалиды (ст.23 ФЗ№181-ФЗ от 24.11.1995г.).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней на основании его письменного заявления в указанный им срок. 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 год не допускается (ст. 263 ТК).

5.10.2 Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644

«Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»). Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

5.11. Всем работникам Учреждения предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.13. Работодатель по согласованию с профкомом обязуется до 17 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6

Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с принятыми нормативными документами. Стимулирующие надбавки и компенсационные выплаты производятся в соответствии с Положением о системе оплаты труда и стимулирования работников ДОУ и Положением о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам Учреждения.

6.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц, из них:

- первая часть заработной платы (аванс, не менее 40%) 25 числа текущего месяца,
- вторая часть заработной платы (окончательный расчет) – 10 числа каждого следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне или в первый рабочий день.

6.3. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний.

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В

случае отсутствия средств на своевременную выплату заработной платы работодатель и профком действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

6.5. Педагогическим работникам (в том числе руководителю) Учреждения со дня присвоения высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии с частью 2 ст. 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

6.6. При наличии у работника образовательного учреждения высшей квалификационной категории как должностного лица и как педагогического работника выплата надбавки, указанной в настоящем пункте, осуществляется по основной должности.

6.7. Педагогическим работникам (в том числе руководителю) Учреждения, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии с частью 3 ст. 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

6.8. Педагогическим работникам (в том числе руководителю) Учреждения, имеющим отраслевые награды (за исключением почётных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии с частью 3 ст. 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308 - ПК «Об образовании в Пермском крае».

6.9. При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

6.10. Лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные образовательные учреждения, в течение двух лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное пособие в соответствии с подпунктом 1 части 1 ст. 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308 – ПК «Об образовании в Пермском крае».

6.11. Лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные образовательные учреждения, устанавливается в течение трех лет со дня окончания образовательной организации ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии с подпунктом 2 части 1 ст. 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308 - ПК «Об образовании в Пермском крае».

6.12. Лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные образовательные учреждения, в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается

ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии с подпунктом 2 части 1 ст. 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308 - ПК «Об образовании в Пермском крае».

6.13. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере заработной платы работника. Время простоя по причине, не зависящей от работодателя и работника, если работник письменно предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере тарифной ставки. Оплата производится в том случае, если работник в свое рабочее время находится на рабочем месте.

6.14. В соответствии со статьей 133 Кодекса месячная заработная плата работника в Пермском крае, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В минимальный размер оплаты труда не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.15. С учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года № 38-П в минимальный размер оплаты труда не должны включаться районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.16. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.

6.17. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством, Постановлением Правительства РФ, Постановлением Правительства Пермского края и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст.134 ТК).

6.18. Стороны договорились установить в Учреждении следующие формы поощрения за труд:

- благодарность,
- почетная грамота,
- премия,
- представление к награде.

Поощрения за труд производятся по согласованию с профкомом.

РАЗДЕЛ 7 Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель гарантирует и компенсирует работникам, совмещающим работу с обучением (при получении I–го высшего или среднего профессионального образования), предоставление дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка, в соответствии с ТК РФ.

7.2. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае если по соглашению с работодателем работник вышел на работу в день сдачи крови, ему предоставляется другой день отдыха по его желанию. После каждого дня сдачи крови работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после сдачи крови и ее компонентов. При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.4. **Работодатель гарантирует:** на основании письменного заявления работника предоставить один оплачиваемый день:

- родителям первоклассника;
- бракосочетания работника и бракосочетания детей работников;
- в случае смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена, брат, сестра), иные выплаты при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда;
- для прохождения работником диспансеризации.
- освобождение от работы в течение 2 дней с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

7.5. Работодатель гарантирует оплату время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.6. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

7.7. Работодатель и Профсоюз договорились о том, что педагогическим работникам, на основании приказа руководителя Учреждения (**при наличии экономии фонда оплаты труда**), сохраняется уровень оплаты труда по ранее

имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

7.7.1. нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;

7.7.2. длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

7.7.3. работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);

7.7.4. закрытия Учреждения на капитальный ремонт (периода отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу);

7.7.5. нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

7.7.6. перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

7.7.7. перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией Учреждения.

7.7.8. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости остался один год и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом руководителя Учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

Действие квалификационных категорий педагогическим работникам не продляется.

7.8. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.

7.9. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учётом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

7.10. Присвоенные педагогическим работникам категории учитываются в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов, преподаваемого предмета.

7.11. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в Учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ (глава 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

7.12. Работодатель обязан:

7.12.1. производить выплаты социального характера при наличии 5-летнего стажа работы в Учреждении, а именно: выплачивать единовременную материальную помощь (при наличии экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

7.12.1.1. при наступлении юбилейной даты (для женщины - 55 лет, для мужчины – 60 лет) следующим категориям работников:

- педагогические работники – 10 200 рублей;
- административно-управленческий персонал – 15 000 рублей.
- специалисты, учебно-вспомогательный персонал – 7 200 рублей;
- младший обслуживающий персонал- 5200 рублей.

7.12.1.2. на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей работника – 3000(три тысячи) рублей;

7.12.1.3. на ритуал погребения самого умершего работника – 10000(десять тысяч) рублей;

7.12.1.4. на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и стоматологические операции, в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

7.12.1.5. при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, ДТП) в размере 10000 (десять тысяч) рублей;

7.12.1.6. при тяжелом материальном положении в размере 3000 (три тысячи) рублей;

7.12.1.7. на свадьбу работника -3000 (три тысячи) рублей.

7.13.Работодатель имеет право (при наличии экономии фонда оплаты труда) выплачивать единовременную премию работникам:

- при награждении Почётной грамотой Управления образования, знака «Ветеран труда Пермского края», грамотами и благодарственными письмами администрации Чайковского городского округа, депутатов Думы Чайковского городского округа, депутатов Законодательного Собрания края в размере 1 000 (Одна тысяча) рублей;

- при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или награждении почетным знаком «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в размере 2 000 (Две тысячи) рублей;

-при награждении Грамотой Министерства образования ПК и РФ – 2000 (две тысячи) рублей;

-на свадьбу работника в размере 3 000 рублей (три тысячи рублей).

- к праздничным датам и профессиональным праздникам (День дошкольного работника, День Защитника Отечества, Международный день 8 марта, Новый год) – в размере до 5 000 руб. вне зависимости от категории работника;

7.13.1. Работодатель имеет право на предоставление стимулирующих выплат членам профсоюзного актива с целью поддержки профсоюзного движения в Учреждении: председателю ППО – 1 000 рублей.

7.14. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.15. При необходимости преимущество в выборе очередного отпуска предоставляется работнику на основании ходатайства первичной профсоюзной организации.

7.16. Работники муниципальных учреждений имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно Закону Пермского края от 4 сентября 2017 г.

№ 121-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление».

РАЗДЕЛ 8

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности в целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение риска повреждения здоровья.

8.1. Стороны совместно обязуются ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц;

участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

8.2. Стороны обязуются обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по оценке профессиональных рисков, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве, а также с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории Учреждения в целом на готовность к новому учебному году, других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

8.3. Стороны обязуются

8.3.1. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности Учреждения, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда.

8.3.2. Контролировать выполнение работодателем предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.3.4. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в Учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4.2. Создавать службу (комиссию) охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

8.4.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками.

8.4.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять средства на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков, медицинские осмотры работников за счет средств Учреждения.

8.4.5. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

8.4.6. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.4.7. Обеспечивать проведение в соответствии с действующим законодательством профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Учреждения.

8.4.8. Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии с действующим законодательством. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на всех рабочих местах.

8.4.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда.

8.4.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, внештатным техническим инспекторам первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере одной тысячи рублей.

8.4.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, смывающихся и обезвреживающих средств.

8.4.12. Работодатель обеспечит освобождение работников от работы в течение 2 дней с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» в соответствии с указом губернатора Пермского Края от 29 октября 2021 г. N 152 «О внесении изменений в указ губернатора Пермского края от 20 августа 2020 № 121 «О мероприятиях, реализуемых в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в Пермском крае»

8.4.13. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

(часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

(часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

8.4.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в

соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.4.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.4.16. Регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

8.4.17. Проводить расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса, микроповреждений (микротравм) с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.4.18. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.4.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.4.20. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников Учреждения и приёма пищи.

8.4.21. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда работодатель предоставляет ему другую работу на время устранения такой опасности, либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.5. Работники обязуются:

8.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.5.2. 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.

8.5.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

8.5.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также психиатрические

освидетельствования и внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5.6. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.5.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.6.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

8.6.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.6.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по оценке профессиональных рисков;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений,

спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

8.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за условиями и охраной труда.

8.6.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.6.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления Учреждения, в суде.

8.6.8. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.6.9. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, внештатных технических инспекторов в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

РАЗДЕЛ 9

Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на указанный (-ые) счет(-а) первичной профсоюзной организации в определённых ею порядке и размерах.

9.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников и (или) сведений о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

9.8. Вести учет «нуждающихся» в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

9.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, оценки труда и других комиссий, затрагивающих интересы работников.

9.11. Осуществлять контроль по соблюдению процесса организации аттестации для педагогических работников учреждения.

9.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

РАЗДЕЛ 10

Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.3. Профком признаёт, что проведение профсоюзных собраний, заседаний работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем при условии отсутствия нарушения деятельности учреждения.

10.4. Работодатель гарантирует безналичное перечисление на счёт профкома членских взносов при наличии заявлений от членов профсоюза.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодателем ежемесячно перечисляет на указанный (-ые) счет(-а) первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

10.5. Профсоюзным органам предоставляется в бесплатное пользование помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

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

10.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

10.8. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 10.9. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

10.9. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 1 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.10. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.11. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы нормирования труда в организации;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

10.12. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.13. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 11

Работа с молодежью

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Для привлечения и адаптации молодых специалистов (до 35 лет), обеспечить меры путем расширения социальных и трудовых гарантий (основание ст.23 «Закона об образовании в Пермском крае»).

Молодым специалистам в течение 3-х лет работы в ДОУ устанавливается ежемесячная надбавка,

- Молодым специалистам, впервые поступающим на работу после окончания учебного учреждения выплачивается – единовременное пособие в размере 50.000 рублей;

- Молодым специалистам, окончившим учреждение с отличием, устанавливается дополнительная ежемесячная надбавка в течение первого года работы.

11.2. Размер социальных гарантий может индексироваться и назначается согласно Постановления Министерства образования и науки Пермского края.

11.3. С целью оказания помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, не имеющим трудового стажа в ДОУ и/или имеющими трудовой стаж менее 3 лет, а также педагогами, имеющими прерывание в педагогической деятельности более 2-х лет, прикрепляется педагог-наставник.

11.4. Молодые педагоги имеют возможность участвовать в конкурсном движении на институциональном, муниципальном, краевом уровнях.

РАЗДЕЛ 12

Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

12.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании работников Учреждения один раз в год.

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

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания сторонами.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 479392069178180993905932985988858338549683813747

Владелец Сотникова Марина Геннадьевна

Действителен с 03.04.2023 по 02.04.2024