


**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска»

  
\_\_\_\_\_  
/Басс О.Ф./

М.п.

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ «ДС № 125  
г. Челябинска»

  
\_\_\_\_\_  
/Черемшанцева Г.А./

М.п.

***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР***  
***муниципального бюджетного дошкольного***  
***образовательного учреждения***  
***«Детского сада № 125 г. Челябинска»***  
***на период с 20.08.2019-20.08.2022г.***

Принято на общем собрании  
трудового коллектива

Протокол № 06 от 06.06.2019 г.

## **Раздел I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду № 125 г. Челябинска» (далее – МБДОУ «ДС №125 г. Челябинска»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании», Уставом «ДС № 125 г. Челябинска» и иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее – учреждение). Учреждение устанавливает дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также создает благоприятные условия труда, в соответствии с законами РФ, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, соглашением между Комитетом по делам образования города Челябинска и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель – в лице его представителя - заведующего МБДОУ «ДС №125 г. Челябинска», действующего на основании Устава, Черемшанцевой Галины Александровны,

- Работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДС № 125 г. Челябинска» Басс Оксаны Федоровны.

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

1.5. Коллективный Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательной организации КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательной организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.2. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия из вышперечисленного, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или основанием его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и условиями. При этом недостающие сведения вносятся

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

### **Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ)

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профкома на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ)

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе высшее образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органов управления образованием, а также в других случаях.)

3.4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений и по результатам установить работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

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

4.2.3. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза, на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии; осуществляет совместно с работодателем содействие в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

## **Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего распорядка, утвержденным работодателем по соглашению с профкомом (по согласованию) (*Приложение № 2*).

- режимом работы, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога дополнительного образования, воспитателя и других сотрудников, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведением до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ)

- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «ДС №125 г. Челябинска»

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ)

5.3 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы на ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

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

При наличии финансовых, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

#### 5.10 Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст.76 КЗоТ) в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника, рождения ребенка до 5-ти дней;
- на похороны **близких** родственников до 5-ти дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
- инвалидам - до 60 дней;
- председателю профкома – 2 дня;

5.10.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.10.3. 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 МБДОУ «ДС №125г. Челябинска».

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

### **Раздел 6. Оплата и нормирование труда.**

#### 6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Утверждать штатное расписание.

6.1.2. Утверждать тарификацию по согласованию с профкомом.

6.1.3. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.1.4. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись. В случае изменения тарификационного списка производить ознакомление работника не позднее 5 дней со вступления изменений в силу (*Приложение № 1*)

6.1.5. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать

6.1.6. Выплачивать заработную плату работникам за 1 половину месяца 28 числа за 2 половину месяца 13 числа.



предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

8.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580п.

8.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

8.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам. (Приложение №7)

8.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложение №4, №5).

8.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами установленными законодательством (Приложение №4, №8, №9).

8.1.11. Обеспечивать организацию проведения периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением среднего

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профсоюзный комитет обязуется:

- защищать права и интересы членов профсоюза и других работников детского сада, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;
- сотрудничать с администрацией в рамках социального партнерства;
- избирать уполномоченного по охране труда и проводить его обучение за счет средств работодателя или других источников финансирования. Обеспечить ему социальные гарантии по сохранению среднего заработка на период выполнения общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы;
- организовывать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДООУ; (Приложение №6)
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе и его профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза (по пунктам 2,3,5 ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мотивированного мнения или предварительного согласия профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех месте, правом пользоваться средствами связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления - 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка средств не допускается. (ст. 377 ТК РФ).



10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек за своевременностью внесения в них записей, о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, о награждении.

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

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Совместно с райкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении совместно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:  
- для прохождения обследования в медицинском учреждении;  
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами: стихийными бедствиями, тяжелым заболеванием, несчастным случаем;

- к отпуску;

- на оздоровление;

- при регистрации брака работника;

- рождения ребенка;

- юбилея работника (с 50-ти лет);

- смерти близких родственников;

- пожара, наводнения, повлекшего утрату имущества.

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

## **Раздел 11. Права и обязанности работодателя.**

11.1. Администрация дошкольного образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

конфликтов с целью предупреждения работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств Коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течении 3 лет со дня его подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия договора.