

Коллективный договор, заключенный между коллективом работников в лице председателя первичной профсоюзной организации с одной стороны и администрацией организации в лице руководителя образовательной организации - с другой, принятый на общем собрании трудового коллектива

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 110 г. Челябинска»**

14.03.2023 протокол № 3, с приложениями 1, листов 56, зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 37 от 22.03.2023



Заместитель начальника Управления  
по стратегическому планированию,  
экономике и инвестициям  
Администрации города Челябинска

*Iana*

И. А. Галанцева

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности образовательного учреждения, выполнение требований трудового законодательства в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 110 г. Челябинска» (МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон России от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон России от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон России от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Федеральный закон России от 16.12.2019г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»;
- Федеральный закон России от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (далее – Учреждение) в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО) Исаевой Екатерины Анатольевны;
- работодатель в лице его представителя – руководителя Учреждением Семенова Ирина Григорьевна (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Данное право реализуется посредством подачи работником письменного заявления на имя председателя ППО с просьбой о представительстве его индивидуальных интересов и письменного заявления на имя работодателя о перечислении им на расчетный счет городской организации Профсоюза ежемесячно суммы в размере 1% от его заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренных для удержания и перечисления профсоюзных взносов (ст.30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Содержание коллективного договора, как и его изменения доводятся до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждением.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в

течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 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.

1.12. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

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

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с ППО.

1.15. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.16. Перечисленные в настоящем пункте коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются обязательными и неотъемлемыми его приложениями и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 1 к коллективному договору);

- Положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 2 к коллективному договору);

- Форма расчетного листка заработной платы работников МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 3 к коллективному договору);

- Положение о системе управления охраной труда работников МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 4 к коллективному договору);

- Соглашение по охране труда работников МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 5 к коллективному договору);

- Список профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 6 к коллективному договору);

- Перечень работ с вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты работникам, по результатам проведения специальной оценки труда (Приложение № 7 к коллективному договору);

- Список профессий и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам по профессиональной гигиенической подготовке работников в МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 8 к коллективному договору);

- Предоставляемые дни отпуска по профессиям в МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 9 к коллективному договору);

- План мероприятий по улучшению условий труда в МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 10 к коллективному договору);

- Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 11 к коллективному договору);

- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 12 к коллективному договору);

- Положение об общем собрании работников МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 13 к коллективному договору);

- выписка из протокола Общего собрания работников МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 14 к коллективному договору).

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

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

1.19. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

1.20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует сроком до трех лет.

## 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

**Стороны договорились, что:**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**Стороны договорились, что:**

2.2. Договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, условия труда и др.

2.5. Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**2.7. Работодатель обязуется:**

2.7.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.7.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

2.7.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.7.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.7.5. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.7.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.7.7. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона России от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании ч. 1 ст. 46 Федерального закона России от 29.12.2012г. № 273-ФЗ.

2.7.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.7.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.7.10. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.7.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

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

2.7.13. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 195.3 ТК РФ.

2.7.14. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования.

2.7.15. В соответствии с Законом Челябинской области от 27.03.2003 года №143-ЗО работодателям, осуществляющим свою деятельность на территории Челябинской области, численность работников которых 100 человек, устанавливается квота для приёма на работу инвалидов в размере 3% от среднесписочной численности работников, при численности работников не менее 35 человек и не более 100 человек – в размере 2% от среднесписочной численности работников.

2.7.16. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

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

2.7.18. Сообщать выборному органу ППО в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.7.19. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года.

2.7.20. Предусматривать в соответствии со ст. 179 ТК РФ, коллективным договором по согласованию с выборным органом ППО другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.7.21. Осуществлять выплаты, предусмотренные ст. 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения.

2.7.22. Осуществлять учёт мнения выборного органа ППО при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.7.23. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.7.24. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ.

2.7.25. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7.26. Выборный орган ППО обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и

преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений;

- обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа ППО в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями ч. 3 ст. 82 ТК РФ;

- осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью;

- представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным ст. 398 ТК РФ;

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

При заключении трудового договора впервые страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

С 1 января 2021 года (Федеральный закон России от 16.12.2019г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде») работодатель формирует информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронной форме.

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

**Стороны договорились, что:**

3.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом ППО на каждый календарный год с учётом плана развития Учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ).

3.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (пп. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона России от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

3.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

3.5. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа ППО, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 16 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

3.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ и ст.176-177 ТК РФ).

3.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174,176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд Учреждения.

3.8. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств Учреждения.

#### **3.9. Работодатель обязуется:**

3.9.1. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.9.2. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.9.3. На основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, с целью социальной защиты педагогических работников образовательных учреждений продлевать сроком до одного года действия квалификационных категорий (кроме высшей квалификационной категории) в следующих случаях:

- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида;
- с момента выхода на работу после длительной нетрудоспособности;
- с момента выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет;
- с момента выхода на работу после длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Федерального закона России от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

#### **Работодатель обязуется:**

4.1. В соответствии со ст. 82 ТК РФ «При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два 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 три месяца до начала соответствующих мероприятий.

4.1. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.



4.4. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа ППО. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

## 5. Рабочее время и время отдыха

**Стороны пришли к соглашению** о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1к коллективному договору), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы.

5.2. Для заведующего Учреждением, заместителя руководителя по административно-хозяйственной части (далее – АХЧ), работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников общих групп, педагога-психолога — устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя, для педагогических работников коррекционных групп, инструктора по физической культуре – 30-ти часовая рабочая неделя, для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20-ти часовая рабочая неделя, для музыкальных руководителей – 24 часовая неделя.

Для инструкторов по гигиеническому воспитанию устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.5. Продолжительность рабочей недели, пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению с работником и на основании письменного заявления.

5.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники, имеющие детей в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом ППО перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

5.10. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, непредусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ) продолжительностью один час, который в рабочее время не включается, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск



продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом ППО не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех сотрудников.

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

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

5.14. В соответствии с законодательством работникам-инвалидам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 127 ТК РФ).

5.18. **Стороны договорились** о предоставлении работникам Учреждения дополнительного неоплачиваемого отпуска в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день.

5.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.20. **Работодатель обязуется** предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в удобное для них время;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней в удобное для них время;
- одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в удобное для него время;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней.

5.21. Педагогическим работникам, не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (пп. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона России от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

**5.22. Выборный орган ППО обязуется:**

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;
- предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ;
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно Положению «Об оплате труда МБДОУ ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 2 к коллективному договору), принятому в соответствии с нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2. Заработная плата исчисляется исходя из решения Челябинской городской Думы от 22.11.2022 № 34/139 «О внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 110 города Челябинска» (Приложение 2 к коллективному договору).

6.3. Работодатель гарантирует минимальный размер оплаты труда не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, установленного законом РФ (ст. 133 ТК РФ).

6.4. Выплачивается заработная плата не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 6, 8 ст. 136 ТК РФ).

6.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа ППО (Приложение № 3 к коллективному договору).

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера (Приложение № 2 к коллективному договору).

6.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. (ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

6.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

6.13. В период отмены образовательного процесса для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

Работодатель осуществляет индексацию зарплаты в порядке, установленном Трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. Социальные гарантии и льготы**

**Стороны пришли к соглашению** о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 части 5 ст. 47 Федерального закона России от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.2.4. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь к отпуску, на лечение/оздоровление, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами.

Целью выделения материальной помощи признается повышение уровня социальной защиты, оказания социальной поддержки работникам.

На получение материальной помощи вправе претендовать работники, занимающие должности в соответствии со штатным расписанием, работающие по основному месту работы.

Работник вправе обратиться за материальной помощью с приложением документов, подтверждающих право на ее получение. Материальная помощь может быть оказана по следующим основаниям и в следующих размерах:

- в размере 10 000,00 руб. по случаю смерти близкого родственника (супруг или супруга, родители, дети, родные братья или сестры);

- в размере не более одного должностного оклада (административно-управленческий и педагогический персонал) или двух должностных окладов (учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал) на оздоровление не более одного раза в год.

- в размере не более одного должностного оклада (административно-управленческий и педагогический персонал) или двух должностных окладов (учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал):

\* при первичном установлении инвалидности;

\* при несчастном случае или стихийном бедствии, таких как: кража, разбойное нападение, ДТП, повлекшее телесные повреждения работника или его близкого родственника, пожар, наводнение, затопление

7.2.5. При рассмотрении вопроса о представлении работников Учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа ППО.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа ППО) и рассматривается коллегиальным органом организации (Советом Учреждения, Общим собранием работников, Педагогическим советом).

Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 5 к коллективному договору).

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся (воспитанников) при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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. (ст. 226 ТК РФ).

8.1.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране

труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров.

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных Учреждения не реже 1 раза в три года.

8.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

8.1.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах Учреждения (Федеральный закон России от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

8.1.7. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

8.1.8. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.9. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Учреждения.

8.1.10. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом ППО инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечить наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

8.1.11. Обеспечить прохождение работниками Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом ППО комиссию (комитет) по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий (комитетов) по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18. Освобождать работника Учреждения для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, 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.

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 - ст. 185.1 ТК РФ.

8.1.19. Содержать в штате специалиста по охране труда (в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со ст. 217 ТК РФ), или ответственное лицо, назначенное приказом Руководителя Учреждением, который (-ое) осуществляет координацию и

контроль состояния условий и охраны труда в организациях, учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев, в том числе, с обучающимися (воспитанниками) при проведении образовательной деятельности с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.20. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обязательные медицинские осмотры.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

**8.2. Работники обязуются:**

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

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Незамедлительно извещать руководителя Учреждением, заместителя заведующего по АХР, либо иное должностное лицо Учреждения 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).

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

## **9. Поддержка молодых педагогов**

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в Учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современным оборудованием, оргтехникой;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами (на основании приказа руководителя Учреждением);
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обучение молодежного профсоюзного актива.

**9.2. Работодатель обязуется:**

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;
- обеспечивать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган ППО представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ),

руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1%(ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности ППО, в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом России от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. **Работодатель обязуется:**

10.4.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

10.4.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона России от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.4.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу ППО помещения, как для постоянной работы выборного органа ППО, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.4.4. Предоставлять выборному органу ППО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику.

10.4.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа ППО, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу ППО.

10.4.6. Не допускать ограничения гарантированных законодательством Российской Федерации социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.4.7. Привлекать представителей выборного органа ППО для осуществления контроля над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.5. Взаимодействие работодателя с выборным органом ППО осуществляется посредством:

- **учета мотивированного мнения** выборного органа ППО в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- **согласования (письменного)**, при принятии решений руководителем Учреждением по вопросам, предусмотренным п.10.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом ППО после проведения взаимных консультаций.

10.6. С учетом мнения выборного органа ППО производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (ст. 144 ТК РФ);

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков работы (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения(ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков(ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (ст. 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);



- создание комиссии (комитета) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

10.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа ППО производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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

10.8. По согласованию с выборным органом ППО производится:

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

10.9. С предварительного согласия выборного органа ППО производится:

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

10.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа ППО в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников Учреждения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- увольнение работника вследствие несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- увольнение работника вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

10.11. Члены выборного органа ППО освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган ППО с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

Члены выборного органа ППО, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа ППО подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

Члены выборного органа ППО включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **11. Обязательства выборного органа ППО**

**Выборный орган ППО обязуется:**

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом России от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

11.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Осуществлять контроль над охраной труда в Учреждении.

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

11.8. Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.9. Принимать участие в работе комиссий по тарификации, установлению стимулирующих выплат, аттестации рабочих мест, охране труда, аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя выборного органа ППО в состав аттестационной комиссии Учреждения.

11.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет ППО членских профсоюзных взносов.

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

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

11.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Учреждения.

11.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

## **12. Разрешение трудовых споров**

12.1. **Стороны пришли к договоренности**, что в период действия настоящего Коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

12.2. Работники Учреждения в случае соблюдения и выполнения положений настоящего Коллективного договора не принимают участие в забастовках.

12.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также комиссией, созданной в Учреждении, в состав которой входят руководитель и 4 работника Учреждения (по 2 от каждого здания).

Правом выдвижения требований обладают работники Учреждения и их представители, определенные в соответствии со ст. 29, 31, 40 ТК РФ.

12.4. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 12 к коллективному договору), рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 401, 402, 403, 404 ТК РФ).

12.5. Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров и органы исполнительной власти субъектов РФ (ст. 407 ТК РФ).

12.6. Вышеуказанная комиссия осуществляет свою работу на основании Положения о

работе комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» (Приложение № 12 к коллективному договору).

### **13. Контроль за выполнением коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон коллективного договора**

##### **Стороны договорились:**

13.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников Учреждения его выполнении.

13.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

13.3. Разъяснять условия настоящего Коллективного договора работникам Учреждения.

13.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий настоящего Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

13.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

### **14. Заключительные положения**

14.1. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами настоящего Коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14.2. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три календарных года.

14.3. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

#### **От работодателя:**

Заведующий  
МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска»

\_\_\_\_\_/И.Г. Семенова/

М.П.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023г.

#### **От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска»

\_\_\_\_\_/Е.А. Исаева/

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023г.