

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

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 459 г. Челябинска»**

11.03.2022 протокол № 4, с приложениями 3, листов 83,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 38 от 31.03.2022

Приложение: - Письмо № 210/18-4-2 от 31.03.2022 на 1 л.



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

И. А. Галанцева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

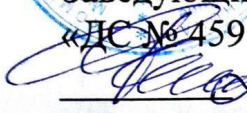
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 459 г. Челябинска»
на 2022 - 2025 годы



от Работодателя:

Заведующий МБДОУ

«ДС № 459 г. Челябинска»

 Е.А. Дятлова

«11» сентября 2022 г.



от Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска»

 М.А. Кугенева

«11» сентября 2022 г.

І. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 459 г. Челябинска» (далее – МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска»).

2. Сторонами коллективного договора являются: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 459 г. Челябинска», в лице заведующего Дятловой Елена Александровны, именуемый далее «Работодатель», и трудовой коллектив МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска», представленный первичной профсоюзной организацией МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска», в лице ее председателя Кугеневой Марии Анатольевны, именуемой далее «Профсоюз».

3. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются: Работодатель:

1) признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

2) соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

3) знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

Профсоюз:

1) содействовать эффективной работе МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска»;

2) осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

3) воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

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

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

6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска».

8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска». Социальные льготы и гарантии работников, установленные коллективным договором сверх норм, определенных законодательством, распространяются только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства (взносы) в размере не менее одного процента от заработной платы ежемесячно (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13. Работодатель разрабатывает:

1) локальные нормативные акты согласно Уставу;

2) положение об оплате труда, о доплатах и надбавках сотрудникам, материальных поощрениях работников, о премировании.

14. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

15. Администрация, профсоюз отчитываются в выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

16. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» непосредственно работниками и через профсоюз:

1) учет мнения (по согласованию) профсоюза;

2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

5) обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

6) участие в разработке и принятии коллективного договора.

17. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу

с момента его подписания сторонами.

II. Трудовые отношения

18. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с главой 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБДОУ «Детский сад № 459 г. Челябинска» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

19. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

20. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

21. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

22. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

23. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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.

24. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- 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;

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

25. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

26. Объем педагогической работы педагогическим работникам и работникам младшего обслуживающего персонала в МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» устанавливается работодателем согласно тарификации.

27. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждения является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

28. Уменьшение или увеличение объема работ для педагогических работников и младшего обслуживающего персонала МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» в течение учебного года работодателем, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:

– временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

– возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

– в указанных в подпункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

29. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

30. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

31. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Рабочее время и время отдыха

33. Режим работы МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» и длительность пребывания в нем детей определяется Уставом учреждения.

34. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение 1) (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска». Графики работы доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

35. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

36. Для педагогических работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

37. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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.

39. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для работников:

- 1) беременных женщин;
- 2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- 3) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

40. 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.

41. Привлечение работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» (Приложение 2).

42. При отсутствии (или уменьшении количества) детей в МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» (по случаю карантина, летних отпусков, аварии, отсутствия воды и т.п.) заведующий, (заместитель заведующего по УВР) имеет право объединять группы и осуществлять перестановку кадров. Данная перестановка не является переводом на другую работу и не требует согласия работника на его перемещение.

43. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется ТК РФ, и другими законодательными актами РФ.

44. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ (ст.115 ТК РФ). Педагогическим работникам - 42 дня, педагогическим работникам, работающим с детьми с ОВЗ - 56 дней.

45. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

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 согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

46. Оплата отпусков работников производится не позднее, чем за три дня до его начала.

47. Разделение отпуска на части работодателем может осуществляться с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

48. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ), в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

49. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом) (ст. 126 ТК РФ).

50. Работнику с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (три календарных дня).

51. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется предоставлять работникам на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- 3) 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), - 14 календарных дней в году;

4) работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней;

В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

52. Предоставление работникам свободных от работы дней, с сохранением средней заработной платы, для прохождения диспансеризации в соответствии с ТК РФ и углублённой диспансеризации для работников, переболевших коронавирусной инфекцией COVID-19.

53. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска».

54. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

55. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

IV. Оплата и нормирование труда

56. Заработная плата работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска».

57. Стороны исходят из того, что:

1) заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп (ст. 144 ТК РФ);

2) в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2021 № 406-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"

3) система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

58. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) профессионального стандарта педагогического работника;

4) государственных гарантий по оплате труда;

- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) мнения представительного органа работников.

59. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- 2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

60. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда сотрудников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

61. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

62. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;

6) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

63. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда сотрудников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

64. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемыми приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

65. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

66. Премирование работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» производится в пределах фонда оплаты труда и по результатам работы за месяц, кварта, год, а также одновременно. Премии, стимулирующие выплаты МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» по определённой направленности приведены в Положении об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска».

67. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 27-го числа, заработная плата за вторую половину предыдущего месяца выплачивается 11-го числа.

68. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц

выдаются работникам на руки.

69. В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера

70. Условия, размер и порядок оплаты труда руководителя учреждения и заместителей указан в Положении об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска».

71. Работодатель оплачивает в полном объеме время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (карантин, морозы, авария) в соответствии с тарификацией, если работник находился на рабочем месте.

72. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

73. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

74. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

–при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

–при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

–при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

–при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться присвоенная по должности, указанной в графе 1
Воспитатель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); старший воспитатель.
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); воспитатель.
Руководитель физического воспитания	Воспитатель, преподаватель физкультуры (физ. воспитания), инструктор по физкультуре;
Музыкальный руководитель	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры),

	музыкальный концертмейстер	руководитель,
Учитель-дефектолог Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, в специальных коррекционных образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.	

V. Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации персонала

75. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

76. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

77. Работодатель обязуется:

1) уведомлять профсоюз 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, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информация о массовом высвобождении работников предоставляется в службу занятости района не менее чем за три месяца;

2) работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

3) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюза (ст.82 ТК РФ).

78. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

1) лица предпенсионного возраста не более чем за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста, педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии по старости;

2) состоящие в браке и работающие в одном учреждении;

3) совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования по профилю работы;

4) добросовестно проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

5) одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

6) родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;

7) бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

8) первоочередники на улучшение жилищных условий;

9) лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

10) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

11) неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации.

79. 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.

80. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1) работодатель осуществляет анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров;

2) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

3) работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

4) работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

5) работодатель обязуется в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, 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);

6) работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ;

7) работодатель создает условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации. Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом и рассматривается на общем собрании трудового коллектива. Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению

8) работники систематически повышают свой профессиональный уровень на бюджетной и внебюджетной основе (педагогические работники – не реже, чем 1 раз в 3 года);

9) педагогические работники проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

81. Профсоюз обязуется:

1) осуществлять общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников;

2) содействовать профессиональному росту работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска»;

3) принимать участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска»;

4) консультировать, проводить семинары, совещания, учебу профсоюзного актива.

VI. Организация и обеспечение охраны и условий труда

82. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

83. Стороны договорились считать первоочередными задачами в области охраны труда:

1) выполнение требований законодательства по охране труда в МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска»;

2) совершенствование системы управления охраной труда в МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска», обеспечение безопасности и улучшение условий труда через мероприятия, предусматриваемые в коллективном договоре и соглашениях по охране труда.

84. Работодатель:

1) знакомит работников с требованиями охраны труда при приеме на работу;

2) на каждом рабочем месте обеспечивает условия, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда;

3) совместно с профсоюзом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные, технические и другие мероприятия, с указанием ответственных должностных лиц, сроков проведения и затрат на выполнение каждого мероприятия;

4) обеспечивает приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

5) своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда;

6) в установленном порядке проводит расследование несчастных случаев, микротравм, происшедших с работниками;

7) в установленные сроки организует мероприятия по улучшению условий охраны труда;

8) обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;

9) обеспечивает в помещениях установленный санитарными нормами тепловой режим;

10) информирует работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

11) сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

12) обеспечивает ответственного за состояние охраны труда в учреждении нормативными документами, инструкциями, журналами инструктажа по охране труда;

13) в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст.157 ТК РФ;

14) обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

15) возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастных случаев на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовой обязанности;

16) оказывает содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) 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;

17) обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ);

18) обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание

работников в соответствии с требованиями охраны труда;

19) совместно с профсоюзом создает на паритетной основе комиссию по охране труда;

20) проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством;

21) Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими нормативными актами, содержащими государственными нормативными требованиями охраны труда.

22) организует обучение и проверку знаний руководителей и членов совместных комиссий.

85. Профсоюзный комитет:

1) защищает права и интересы членов профсоюза, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

2) осуществляет поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;

3) осуществляет контроль за соблюдением администрацией МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска» законодательства по охране труда;

4) контролирует своевременную выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств в соответствии с установленными нормами;

5) принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;

6) принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;

7) обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

8) принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;

9) в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т. д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Работы приостанавливаются после официального уведомления администрации;

10) осуществляет защиту (в том числе в судах) интересов работников, а также членов их семей, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;

11) организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением;

12) участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, по приемке учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса;

13) обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

14) защищает работников от необоснованных действий работодателя в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

86. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

87. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников.

88. Стороны договорились о том, что:

1) не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности;

2) профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

3) увольнение работника по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного решения) профсоюза.

4) профсоюз оказывает содействие распространению опыта реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально-значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекций);

5) создают необходимые организационные и технические условия и принимают необходимые меры для обеспечения защиты персональных данных работников от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

89. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

1) расторжение трудового договора с работниками, являющимся членам профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);

2) привлечение к сверхурочным работам, в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ;

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

4) запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

5) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

6) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

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

8) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

10) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

11) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

12) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

13) другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

90. Работодатель:

1) обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ» и другими

законодательными актами;

2) обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников мест, право пользоваться средствами связи, оргтехники, транспортом (ст. 377 ТК РФ);

3) при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

4) производит ежемесячные выплаты председателю профсоюза за счет средств надтарифного фонда учреждения в размере 10% от оклада (ст. 377 ТК РФ);

5) обеспечивает бесплатно работников использованием методической литературой образовательного учреждения и осуществляет связь с общественными учреждениями;

6) организует в учреждении питание сотрудников;

7) осуществляет мероприятия по организации отдыха работников и членов их семей;

8) создает условия для занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможностью удовлетворения способностей и интересов работников.

VIII. Обязательства профкома

91. Профком обязуется:

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 перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

4) 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).

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

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

7) Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

9) Оказывать материальную помощь работникам учреждения в случаях материального затруднения и при наличии денежных средств.

- на оздоровление, юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет и т.д.), свадьба сотрудников,

рождение ребенка по другим уважительным причинам, в размере 1 000 рублей;
- погребение близких родственников - 2 000 рублей;
- в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем - 2 000 рублей.

10) Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

92. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора.

93. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий, необходимых для реализации принятых в Соглашении обязательств, с указанием конкретных сроков и лиц, ответственных за исполнение.

94. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «ДС № 459 г. Челябинска».

95. Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

96. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

97. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные.

98. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

99. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.