

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

**муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 100 г. Челябинска»**

12.11.2024 протокол № 11.2, с приложениями 3, листов 64,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 123 от 17.12.2024

Приложение: - Письмо № *1465/18-4-2* от 17.12.2024 на 1 л.



Заместитель начальника
Управления экономики
Администрации города Челябинска

Е. Д. Бузова

Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем, в лице заведующего Дмитриевой Натальи Борисовны, действующего на основании Устава Муниципального автономного дошкольного образовательного Учреждения «Детский сад № 100 г. Челябинска» (далее Учреждение), созданного распоряжением Первого заместителя Главы Администрации города Челябинска от 14.07.2014 № 4062-к и утвержденного приказом Управления по делам образования города Челябинска от 31.07.2014г. № 991-у с одной стороны, и профсоюзной организацией МАДОУ «ДС № 100 г. Челябинска», в лице председателя Логиновой Ольги Федоровны, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. Коллективный договор является правовым локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), отраслевым территориальным соглашением между Комитетом по делам образования города Челябинска и координационным советом территориальных организаций Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, рекомендациями территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально трудовых отношений от 26.10.2021, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения.

3. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам Учреждения.

4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

7. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.

11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

12. Стороны, совместно подводят итоги выполнения Коллективного договора на заседаниях Профкома Учреждения (далее Профком).

13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 и действует до 31.12.2027 года. Стороны имеют право 1 раз продлить действие Коллективного договора на срок до 3 лет.

14. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

15. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте и информационном стенде Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

II. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Коллективного договора

16. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения и необходимость улучшения положения работников, Стороны договорились:

1) содействовать реализации принципа государственно-общественного управления с целью обеспечения права работников на участие в управлении Учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2) способствовать реализации закрепленного в Уставе порядка управления Учреждением, предусматривающего полномочия Общего собрания работников;

3) осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников Учреждения, обеспечивать контроль целевого использованием средств, направляемых на эти цели;

4) взаимно предоставлять полную достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях в сфере труда, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников Учреждения;

5) обеспечивать участие представителей Сторон при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением;

6) создавать в Учреждении двусторонние комиссии для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора, заключению и организации контроля его выполнения;

7) учитывать мотивированное мнение или согласовывать с Профкомом Учреждения локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, внесение в них изменений и дополнений;

8) принимать совместные решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения, совместно с Профкомом;

9) способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе комиссий по их урегулированию в соответствии с ТК РФ;

10) при формировании комиссии по урегулированию конфликта интересов включать в ее состав председателя Профкома Учреждения;

11) Работодатель:

- своевременно направляет в Профком нормативно-правовые акты, разработчиком которых является Учреждение, в сфере социально-экономических отношений, затрагивающих интересы работников;

- предоставляет по запросу Профкома информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных

показателях заработной платы по отдельным категориям работников, дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию;

- предоставляет возможность членам Профкома участвовать в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
- обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

12) Профком:

- осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза;
- оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- способствует формированию корпоративной культуры, стабильности в коллективе, предотвращению коллективных и индивидуальных трудовых споров при условии выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор;
- обращается к администрации Учреждения для решения вопросов, связанных с повышением социально-экономического, профессионального статуса, развитием корпоративной культуры работников Учреждения;
- участвует в разработке предложений по социальной поддержке и социальной защищённости работников;
- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивает участие членов Профкома в процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников Учреждения;
- проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников;
- содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей.

III. Трудовые отношения

17. При регулировании трудовых отношений Стороны договорились, что с целью обеспечения наиболее эффективного использования рабочего времени, высокого качества работы работниками и укрепления дисциплины труда в Учреждении принимаются Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 2), которые регламентируют следующие вопросы:

- порядок приёма, перевода и увольнения работников;
- основные обязанности, права, ответственность сторон трудового договора;
- рабочее время и время отдыха;
- оплата труда;
- поощрения за труд;

- трудовая дисциплина;
- охрана труда, безопасность воспитанников и работников, производственная санитария.

18. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

1) трудовой договор (эффективный контракт) с работниками Учреждения заключается в письменной форме в соответствии с ТК РФ;

2) трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня, указанного в договоре. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным;

3) при заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, с учетом Рекомендаций, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) Учреждения при введении эффективного контракта». Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества труда, а также меры социальной поддержки;

4) В трудовом договоре с работником конкретизируются его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества труда, а также обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) за ставку заработной платы;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и другие;
- размеры выплат стимулирующего характера, установленные на основании Положения по оплате труда и стимулирующих выплатах работникам, действующего в Учреждении;

5) до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. (Правила трудового распорядка Раздел I п.15)

6) работодатель имеет право принять или перевести на дистанционную (удаленную) работу некоторых работников с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ. Ими могут быть программист, бухгалтер, юрисконсульт, контрактный управляющий. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, при условии использования для

выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет»;

7) в случае приема или перевода работников на дистанционную (удаленную) работу необходимо своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, где определяется:

- формы взаимодействия дистанционного работника и работодателя;
 - режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;
 - условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;
 - порядок и размеры выплат дистанционному работнику, компенсация за использование принадлежащих ему или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также расходов, связанных с их использованием;
- а также с учетом ст. 57 ТК РФ заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками.

8) работодатель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора;

9) условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не применяются;

19. Стороны исходят из того, что:

1) право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 года № 225;

2) требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, и (или) профессиональных стандартах в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 года № 225, служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников Учреждения;

3) при расторжении трудового договора с работником по инициативе работника, работодатель обязан руководствоваться статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации.

4) расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения профкома Учреждения.

IV. Развитие кадрового потенциала

20. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

21. Работодатель:

1) осуществляет анализ кадрового обеспечения Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров и размещает сведения на официальном сайте Учреждения;

2) принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических и других работников, по созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Учреждения;

3) информирует Профком не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

22. Профсоюз:

1) содействует профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения;

2) участвует в определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

23. Стороны по вопросам аттестации работников договорились:

1) обеспечивать своевременную и качественную аттестацию педагогических кадров Учреждения в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 г., №196;

2) осуществлять аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения, в состав которой включается председатель Профкома;

3) соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников;

24. Стороны согласны, что необходимо создавать условия для реализации права работников на награждение наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

25. Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или Профкома Учреждения) и рассматривается коллегиальным органом Учреждения (коллегией, педагогическим советом, общим собранием коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

26. Осуществлять доплату за наличие ученой степени, почетного звания отраслевые награды, знаки отличия и т.д. в размере, установленном Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

V. Работа с молодежью

27. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- обеспечение защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, создание для них необходимых условий труда;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в Учреждении;
- активизация и поддержка воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- развитие творческой и социальной активности молодежи.

VI. Рабочее время и время отдыха

28. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) в соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

2) объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника;

3) режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, разработанными в соответствии с ТК РФ и приказом МОиН РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и

времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

4) для не педагогических категорий работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, а именно 40 часов в неделю;

5) для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени, в соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка (раздел V п.38, 39);

6) неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии со ст. 93 ТК РФ;

7) работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

8) привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения Профкома, по письменному распоряжению работодателя.

9) работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

10) в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать 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 3 лет или имеющих трех и более несовершеннолетних детей, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет.

11) привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

12) при отсутствии (или уменьшения количества) детей в учреждении (по случаю карантина, летних отпусков, аварии, отсутствия воды и т.п.) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (работа по уборке и озеленению территории, санитарная уборка помещений Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

13) при отсутствии (или уменьшения количества) детей в Учреждении (по случаю карантина, летних отпусков, аварии, отсутствия воды и т.п.) работодатель имеет право объединять группы и осуществлять перестановку педагогов и помощников воспитателей. Данная перестановка не является переводом на другую работу и не требует согласия работников на его перемещение. Кроме этого педагогические работники, в период отсутствия детей в Учреждении по вышеуказанным причинам, привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормы часов своего рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

14) продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников регулируется постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

15) Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

16) изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и профкома;

12) запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;

13) оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;

14) продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней) производится по соглашению между работником и работодателем. Отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ;

15) ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, согласованный с работником, если:

- работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;
- работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала;
- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больными членами семьи, в соответствии с медицинским заключением.

29. Стороны договорились:

1) отразить вопросы рабочего времени и времени отдыха работников в Правилах внутреннего трудового распорядка (раздел V);

2) оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно;

3) право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев;

4) до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5) отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя;

6) 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, в случае, если такой отпуск не нанесет ущерб трудовому процессу, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 ст. 128 ТК РФ.

7) предоставлять работникам образования, по предварительному согласованию с работодателем и предоставлением подтверждения причины дополнительных оплачиваемых отпусков по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- проводы сына на службу в армии – один рабочий день.

8) предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) в соответствии с частью 2 ст. 128 ТК РФ в следующих случаях: для проводов детей в армию 2 дня; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; не освобожденному председателю профкома 5 дней;

9) дополнительные отпуска за работу во вредных и тяжелых условиях труда предоставляются в соответствии с действующим законодательством;

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

31. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы и не должно быть менее 30 минут и более 2 часов. (ст. 108 ТК РФ).

V. Оплата труда

32. При регулировании вопросов оплаты труда работников Учреждения Стороны договорились:

1) система оплаты труда работников устанавливается Положением по оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Учреждения (Приложение 3) в соответствии с ТК РФ, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, утвержденного решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 года № 18/7 (с изменениями и дополнениями);

2) в Положении по оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Учреждения отражаются порядок, размеры и условия оплаты труда, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Положение утверждается работодателем по согласованию с Профкомом Учреждения;

3) в Положении предусматривается регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, исходя из фактической нагрузки работника, установленной на учебный год;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения.

33. При разработке и утверждении Положения, показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

34. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

35. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику два раза в месяц. Установленными днями для произведения расчетов с работниками являются 9 и 24 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

36. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

37. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

38. Оплата труда работников, работающих в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, а именно 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

39. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

40. Работодатель с учетом мнения Профкома в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются Положением.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

41. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось не более двух месяцев. При замещении отсутствующего работника более двух месяцев оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

42. Стороны считают необходимым:

- 1) проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в Учреждении;
 - 2) совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда;
 - 3) при выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме (через расчетный листок) каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома;
 - 4) при выплате заработной платы работодатель обязан в расчетных листках извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате и сумм, начисленных в пользу работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.
43. Об изменении системы оплаты труда в учреждении, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

VI. Гарантии содействия занятости

44. Стороны договорились о том, что:

- 1) при проведении структурных преобразований в Учреждении не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников;
- 2) не проводить в течение учебного года в Учреждении организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических и других работников до окончания учебного года;
- 3) предоставлять высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

45. Работодатель информирует Профком Учреждения не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

46. Профком осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством. Участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

VII. Охрана труда

47. Стороны Коллективного договора договорились считать первоочередными задачами в области охраны труда:

- выполнение требований законодательства по охране труда в Учреждении;
- совершенствование системы управления охраной труда, обеспечение безопасности и улучшение условий труда через мероприятия, предусмотренные в Соглашениях по охране труда.

48. Работодатель обязан:

1) обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

2) для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

3) осуществлять управление охраной труда в Учреждении;

4) обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда в соответствии с, Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда», медицинских осмотров работников;

5) вводить в штат Учреждения специалиста по охране труда;

6) обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки;

7) проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

8) обеспечить обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки;

9) обеспечить обучение охране труда работников и проверку знаний требований охраны труда по оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях;

10) организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда в соответствии с действующим законодательством;

11) обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет Учреждения;

12) производить своевременную выдачу работникам специальной сертифицированной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;

13) производить обязательное социальное страхование работников;

14) производить своевременное расследование несчастных случаев, в соответствии с действующим законодательством;

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

16) предоставлять в Профком Учреждения один раз в год информацию по результатам истекшего года:

- о состоянии травматизма с работающими и воспитанниками;
- о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
- о количестве рабочих мест, прошедшим специальную оценку условий труда;
- о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда.

17) осуществлять совместно с Профкомом контроль состояния охраны труда в Учреждении;

18) проводить специальную оценку условий труда согласно Федеральному закону «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (с изменениями и дополнениями), по итогам оценки вносить изменения в локальные акты по охране труда;

19) предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

49. Профком Учреждения:

1) осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда;

2) оказывает содействие в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками, воспитанниками;

3) организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением по охране труда;

4) содействует созданию на паритетной основе комиссии по охране труда, выборам уполномоченного

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны подтверждают:

50. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных федеральными законами.

51. Прохождение за счет работодателя периодических медицинских осмотров работников Учреждений с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

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

53. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации 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 обязан предоставить работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

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

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

56. Сохранять за педагогическим работником условий оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 1 к Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

57. Сохранять за педагогическим работником условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу по окончании длительной болезни.
- при приеме на работу в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации предыдущей образовательной организации.

58. Работникам Учреждения при выходе на пенсию может быть выплачено вознаграждение в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

59. Сотрудники, дети которых поступают в первый класс, получают единовременную материальную помощь.

60. Сотрудники, имеющие трех и более несовершеннолетних детей, получают ежегодную разовую материальную помощь.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились:

61. Работодатель:

1) признает независимость, не подотчетность и не подконтрольность профсоюзных органов и их деятельности;

2) соблюдает права и гарантии профсоюзной организации Учреждения;

3) обеспечивает участие представителей профкома в работе совещаний, собраний работников Учреждения по вопросам выполнения условий коллективного договора, в работе примирительных комиссий, тарификационной и аттестационной комиссий;

4) предоставляет профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

5) предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, социально-экономическим вопросам;

6) обеспечивает ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов

7) при наличии заявлений работников, являющихся членами профсоюза. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы;

8) производит оплату за счет стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с Положением по оплате труда, неосвобожденному председателю профкома и уполномоченному по охране труда в размере, установленном Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

62. Профком:

1) осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, оздоровления.

63. Стороны признают следующие гарантии для членов Профкома Учреждения:

1) работники - члены Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома;

2) увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профкома, допускается лишь с предварительного согласия профкома;

3) обязательному согласованию с Профкомом Учреждения подлежат:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные Коллективным договором.

Х. Контроль за выполнением Коллективного договора

64. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора.

65. Выполнение Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании Профкома и администрации, информация о выполнении (не выполнении) доводится до работников.

66. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия о коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора в соответствии с законодательством.

Закрепить положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 г., №196 (зарегистрирован Минюстом России 02.06.2023 г., регистрационный № 73696), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную, на должности, указанной в графе 1
Учитель	Воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Инструктор по физической культуре
Учитель (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы музыкального руководителя)	Музыкальный руководитель
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств, при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы музыкального руководителя)	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре