

Форма 2

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 № 480 г. Челябинска»**

09.01.2024 протокол № 3, с приложениями 3, листов 83,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 08 от 31.01.2024

Приложение: - Письмо № *108/18-4-2* от 31.01.2024 на 1 л.



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

И. А. Проскурякова

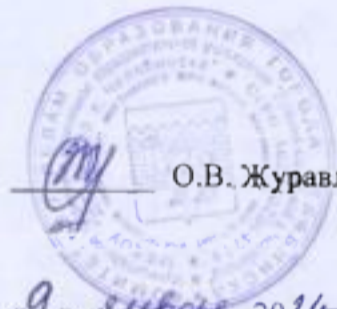
Коллективный договор

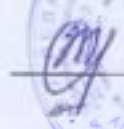
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 480г. Челябинска»

на 2024 - 2027 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«ДС № 480 г. Челябинска»

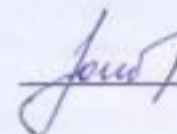


 О.В. Журавлева

9» января 2024г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»

 О.Г. Попова

9» января 2024г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 480г. Челябинска»

на 2024 - 2027 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

«ДС № 480 г. Челябинска»

_____ О.В. Журавлева

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»

_____ О.Г. Попова

«__» _____ 20__ г.

ПРИНЯТ

на общем собрании
трудового коллектива МБДОУ

«ДС № 480 г. Челябинска»

«___» _____ 20__ г.

Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 480 г. Челябинска»

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 480 Челябинска» (далее – МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»).

1.2. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя и установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, а также установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий, и льгот для работников, и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами

1.3 Сторонами коллективного договора являются: муниципальное бюджетное

дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 480 г. Челябинска», в лице заведующего Журавлевой Ольги Владимировны, именуемый далее «Работодатель», и трудовой коллектив МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», представленный первичной профсоюзной организацией МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», в лице ее председателя Поповой Ольги Геннадьевны, именуемой далее «Профсоюз».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор заключается сроком на 3(три) года и вступает в силу с 11 января 2024 года по 11 января 2027 года (ст.43 ТК РФ).

1.6. В соответствии со ст.43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

2. Трудовые отношения

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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.

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

- 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;

- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- 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, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

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.

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

Документы, предъявляемые работодателю при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ):

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) трудовая книжка, и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

4) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

6) справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

7) справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без

назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Так же при приеме на работу необходимо предоставить документ о состоянии здоровья (медицинская книжка с допуском к работе), оформленный надлежащим образом.

2.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.

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

2.2.5. Соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных работника.

2.3. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.3.1. Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.3.2. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.1. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:

- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.2. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.3. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.5. За работником, утратившим трудоспособность, в связи с трудовым увечьем сохраняется место работы до восстановления трудоспособности.

2.6. При неисполнении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами трудового распорядка, работодатель вправе предупредить или объявить выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним договор.

2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.7.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.7.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

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

2.7.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам и работникам младшего обслуживающего персонала в МБДОУ «ДС №480 г. Челябинска» устанавливается работодателем согласно тарификации.

2.7.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение 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.

2.7.7. Уменьшение или увеличение объема работ для педагогических работников и младшего обслуживающего персонала МБДОУ «ДС № 480 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.

2.7.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ и иными федеральными законами РФ.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1 Режим работы МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» и длительность пребывания в нем детей определяется Уставом учреждения.

Время начала рабочего дня в МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» с 7-00 до 19.00. 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 № 480 г. Челябинска». Графики работы доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

3.2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может

превышать 40 часов в неделю. У сторожей ведётся суммированный учет рабочего времени, отчетный период-1 год.(ст.104 ТК РФ).

3.3.Для педагогических работников МБДОУ «ДС № 480 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.

3.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.5.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.

3.6.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.

3.7.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.

3.8.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.

3.9.Привлечение работников МБДОУ «ДС № 480 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 № 480 г. Челябинска» (Приложение 2)

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

3.11.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.

3.12.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).

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

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

3.15.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.

3.16. 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 (статья 128 ТК РФ)

3.17.Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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), - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- по прочим обстоятельствам – 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

1) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки труда);

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителями и (или) Уставом МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска».

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 № 480 г. Челябинска».

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Для административно-управленческого, вспомогательного, обслуживающего персонала установить время отдыха и питания с 12.30 до 13.00 в специально отведенном месте на пищеблоке или на рабочем месте.

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

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска».

Минимальная заработная плата устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

4.2. Стороны исходят из того, что:

- 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);
- система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 480 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.

4.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 480 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.

4.4. 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.

4.5. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда сотрудников МБДОУ «ДС № 480 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.

4.6. 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.

4.7.К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

4.8.Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда сотрудников МБДОУ «ДС № 480 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.

4.9.Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемыми приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.10.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.

4.11.Премирование работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» производится в пределах фонда оплаты труда и по результатам работы за месяц, квартал, год, а также одновременно. Премии, стимулирующие выплаты МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» по определённой направленности приведены в Положении об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска».

4.12.Заработная плата выплачивается два раза в месяц: не позднее 27 числа каждого месяца – аванс и не позднее 12 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

4.13.Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам на руки.

4.14. Условия, размер и порядок оплаты труда руководителя учреждения и заместителей указан в Положении об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска».

4.15.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.

4.16.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.

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

5.Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации персонала.

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

5.2.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.

4. 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).

5. 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:

5.2.1.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;

5.2.2.состоящие в браке и работающие в одном учреждении;

5.2.3.совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования по профилю работы;

5.2.4.добросовестно проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

5.2.5.одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

5.2.6.родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;

5.2.7.бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

5.2.8.первоочередники на улучшение жилищных условий;

5.2.9.лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

5.2.10.награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

5.2.11.неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации.

6. 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.

5.3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.3.2.работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

5.3.3.работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

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

5.3.5.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);

5.3.6.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. 171,172,173,176 ТК РФ;

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

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

6.Профсоюз обязуется:

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

6.2.содействовать профессиональному росту работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»;

6.3.принимать участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»;

6.4.консультировать, проводить семинары, совещания, учебу профсоюзного актива.

7.Организация и обеспечение охраны и условий труда

7.1.Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

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

- выполнение требований законодательства по охране труда в МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»;

- совершенствование системы управления охраной труда в МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», обеспечение безопасности и улучшение условий труда через мероприятия, предусматриваемые в коллективном договоре и соглашениях по охране труда.

7.3.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, 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.организует обучение и проверку знаний руководителей и членов совместных комиссий.

7. Профсоюзный комитет:

- 7.1.защищает права и интересы членов профсоюза, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- 7.2.осуществляет поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
- 7.3.осуществляет контроль за соблюдением администрацией МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» законодательства по охране труда;
- 7.4.контролирует своевременную выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств в соответствии с установленными нормами;
- 7.5.принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;
- 7.6.принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;
- 7.7.обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;
- 7.8.принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;
- 7.9.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;
- 7.10. осуществляет защиту (в том числе в судах) интересов работников, а также членов их семей, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;
- 7.11. организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением;
- 7.12. 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;
- 7.13. 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;
- 7.14. защищает работников от необоснованных действий работодателя в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

9.Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.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».

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

9.2.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.

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

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

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

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

9.4. 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. обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза;

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 пользованием методической литературой образовательного учреждения и осуществляет связь с общественными учреждениями;

6. обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в учреждении вне очереди;

7. организует в учреждении питание сотрудников;

8.осуществляет мероприятия по организации отдыха работников и членов их семей;

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

10.Обязательства профкома

8. Профком обязуется:

8.1.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.

8.2. 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.

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

8.4.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).

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

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

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

8.8.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 зарплате и страховых взносах работников.

8.9.Оказывать ежегодно материальную помощь работникам учреждения в случаях материального затруднения и при наличии денежных средств (в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МБДОУ «ДС № 480 г.Челябинска»).

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

11.Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

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

11.2.Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно

рассматривается на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска».

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

11.4.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.

11.5.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.

11.6.В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.7.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.