

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 № 472 г. Челябинска»**

08.06.2022 протокол № 4, с приложениями 3, листов 101,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 80 от 20.06.2022

Приложение: - Письмо № *442/18-4-2* от 20.06.2022 на 1 л.



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

И. А. Галанцева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 472 г. Челябинска»
на 2022-2025 годы

От работодателя:
заведующий МБДОУ
«ДС №472 г. Челябинска»

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «ДС №472
г. Челябинска»



О.С. Кедровских



О.В. Станкевич

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ДЕТСКИЙ САД № 472 г. ЧЕЛЯБИНСКА»

ул. Чичерина, д. 5 А, г. Челябинск 454100 тел/факс: (8-351) 796-98-10, E-mail: doy472kurch@mail.ru

ОКПО 36919764; ОГРН 1027402542210; ИНН/КПП 7448020796/744801001

ПРИНЯТ:

на собрании трудового коллектива

МБДОУ «ДС №472

г. Челябинска»

«01» 06 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и трудовым коллективом

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 472 г. Челябинска»

Содержание

Раздел I	Общие положения	3
Раздел II	Социальное партнерство и координация действий Сторон коллективного договора	5
Раздел III	Обязательства Сторон	8
Раздел IV	Трудовые отношения	10
Раздел V	Рабочее время и время отдыха.....	12
Раздел VI	Оплата труда и нормы труда.....	18
Раздел VII	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.....	21
Раздел VIII	Условия и охрана труда.....	24
Раздел IX	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	28
Раздел X	Условия труда и социальные гарантии молодежи.....	29
Раздел XI	Гарантии деятельности и защита прав профсоюза.....	30
Раздел XII	Контроль за выполнением коллективного договора.....	32
Приложение 1	Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»	
Приложение 2	Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»	
Приложение 3	Соглашение по проведению мероприятий по охране труда в МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска» на 2022-2025 гг.	

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего Кедровских Оксаны Сергеевны, действующего на основании Устава Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 472 г. Челябинска» (далее Учреждение) с одной стороны, и первичной профсоюзной организацией Учреждения, в лице председателя Станкевич Оксаны Валерьевны, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, заключили настоящий коллективный договор нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 472 г. Челябинска».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя Станкевич Оксаны Валерьевны, председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз);
- работодатель в лице его представителя - заведующего Кедровских Оксаны Сергеевны (далее - работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьями 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Содержание коллективного договора, как и его изменения необходимо довести до сведения работников Учреждения до его обсуждения и принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, при реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (статья 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений (статья 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (статья 44 ТК РФ).

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, Стороны используют примирительные процедуры (статьи 38, 401 ТК РФ).

1.15. В соответствии с действующим законодательством Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) (статья 54 ТК РФ).

1.16. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока прежнего на срок до трех лет (статья 43 ТК РФ).

1.17. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами либо со дня, установленного

коллективным договором.

1.18. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. Социальное партнерство и координация действий Сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;
- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием;
- обеспечивать участие представителей другой Стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профсоюзом, как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Челябинской области законодательства и по взаимной договоренности, раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

- предоставляет профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

Обеспечивает учет мнения профсоюза при:

- установлении изменений условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- увольнении членов Профсоюза;
- очередность предоставления отпусков;
- установлении системы оплаты и стимулирования труда;
- применении систем нормирования труда;
- обеспечении безопасных условий и охраны труда;
- разработке и утверждении инструкций по охране труда для работников;
- создании комиссии по охране труда;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и праздничные дни;
- применении необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников;
- расследовании несчастных случаев на производстве;
- утверждении графиков сменности;
- установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- досрочном снятии дисциплинарного взыскания.

2.4. Профсоюз:

- способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам Учреждения положения коллективного договора;
- представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников - членов Профсоюза Учреждения в муниципальных и других органах за счет средств, профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, в том числе не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы, работники, являющиеся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- в соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль выполнения работодателем норм трудового права;
- выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;
- оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового

законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

- осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- направляет Учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о трудовых условиях коллективного договора, соглашений с требованием о применении дисциплинарного взыскания (статья 195 ТК РФ);

- осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- участвует совместно с райкомом (горкомом) Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников Учреждения и обеспечения работников новогодними подарками;

- осуществляет контроль своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования;

- организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работников Учреждения принимаются совместно с профсоюзом; аттестация работников проводится при участии представителей профсоюза в составе аттестационной комиссии.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюза (принимает по согласованию) профсоюза:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Учреждения;

- Соглашение по проведению мероприятий по охране труда в Учреждении.

2022-2025 гг.;

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение об оказании материальной помощи работникам;
- Графики сменности.

III. Обязательства Сторон

3.1. Совместные обязательства Сторон:

3.1.1. Сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

3.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот работникам Учреждения, а также их семьям.

3.2. Обязательства Работодателя:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

3.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора соглашения и контроля за их выполнением.

3.2.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.11. Рассматривать представления иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

3.2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

3.2.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.2.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Обязательства Работников:

3.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

3.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

3.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

3.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.4. Обязательства Председателя Общего собрания трудового коллектива.

3.4.1. Председатель Общего собрания трудового коллектива обязуется:

3.4.2. Представлять и защищать права и интересы сотрудников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.4.5. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

3.4.6. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

3.4.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.4.9. Информировать членов коллектива о своей работе.

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

IV. Трудовые отношения.

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

4.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в 2-х

экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

4.4. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, а также на время выполнения определенной работы (статьи 57, 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

4.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

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

4.7. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок, кроме случаев, установленных законодательством РФ.

4.8. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

4.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

4.10. При заключении трудового договора по соглашению Сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ)

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные Учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания

общеобразовательного Учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

4.11. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

4.12. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.13. Прием на работу оформляется заключением трудового договора. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Областным отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

4.14. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

4.15. Руководитель Учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профсоюз об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

4.16. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза.

V. Рабочее время и время отдыха.

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

- Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, настоящего коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными регламентами, должностными инструкциями работников.

Примечание: Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения имеют

юридическую силу, как самостоятельный локальный акт.

5.1.1. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.2. Для педагогических работников Учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

- Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлены:

- 20 часов в неделю - учителям – дефектологам;
- 20 часов в неделю - учителям – логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю - педагогам - психологам;
- 36 часов в неделю - воспитателям групп общеразвивающей направленности;
- 25 часов в неделю – воспитателям групп компенсирующей (комбинированной) направленности.

5.1.3. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (статьями 91, 189 ТК РФ).

5.1.4. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

- Объем нагрузки, установленный педагогам 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, указанных в п. 5.1.9. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.1.5. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профсоюза и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.1.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.1.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию Сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной 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);

- восстановления (по решению суда) на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.1.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе родителей (законных представителей), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.1.10. При изменении существенных условий труда: режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени и других, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

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

5.1.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.13. Применение сверхурочных работ возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статьей 99 ТК РФ) с письменного согласия работника.

5.1.14. В летнее время, а также в случаи при возникновении срочной необходимости, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2.2. Педагогическим работникам, работающим полный рабочий день с воспитанниками, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью:

- заведующему - 42 календарных дней;
- заместителю заведующего по УВР - 42 календарных дней;
- воспитателям групп с общеразвивающей направленностью - 42 календарных дней;
- воспитателям групп компенсирующей (комбинированной) направленности - 56 календарных дней;
- учителю-логопеду - 56 календарных дней;
- учителю-дефектологу - 56 календарных дней;
- инструктору по физической культуре - 56 календарных дней;
- музыкальному руководителю - 56 календарных дней;
- педагогу - психологу - 56 календарных дней;
- инструктору по гигиеническому воспитанию - 28 календарных дней;
- остальным категориям работников - 28 календарных дней.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

5.2.5. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии ФОТ.

5.2.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюза в случаях, предусмотренных статьями 125-126 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного первичного профсоюзного органа.

5.2.7. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

5.2.8. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

5.2.9. Исчисление продолжительности отпуска, пропорционально проработанному времени, допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

5.2.10. Педагогическим работникам Учреждения в соответствии со статьей 335 ТК РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Учредителем и Уставом Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью семь календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда в соответствии со статьями 117 и 119 ТК РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется на основании приказа заведующего по Учреждению.

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы по заявлению работника, в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника - 1 календарный день;
- на похороны близких родственников (супруга (супруги), отца, матери, сына, дочери, родного брата, родной сестры) и лиц, находящихся на его иждивении - 1 календарный день.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, и по другим уважительным причинам, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - отцу 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;
- на похороны близких родственников - 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 дней;
- работающим инвалидам - 60 дней;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи по заключению органов

здоровоохранения - один месяц;
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребѐнка до 14 лет - 12 календарных дней.

Краткосрочные отпуска предоставляются в календарных днях. Краткосрочные отпуска не предоставляются дополнительно, если события, перечисленные в настоящем абзаце, произошли во время очередного, дополнительного, ученического отпуска работника.

5.4. В течение рабочего дня Работодатель предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут и 1 час для младших воспитателей с 12 час. 30 мин. до 13 час. 30 мин., который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ), кроме педагогических работников с сокращѐнным рабочим днѐм.

5.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.6. Предоставлять ежемесячные выплаты женщинам, работающим в Учреждении, находящимся в отпуске по уходу за ребѐнком в возрасте от 1,5 до 3 лет, в размере минимальной оплаты труда при наличии финансирования данных выплат из бюджета муниципального образования «Город Челябинск».

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

VI. Оплата труда и нормы труда.

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии Стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны подтверждают:

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 144 ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании РФ» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, законодательством Российской Федерации, Челябинской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного по душевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики

деятельности Учреждения, количества и качества затраченного труда.

Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем Учреждения по согласованию с профсоюзом (Приложение № 2).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже уровня, установленного минимальной заработной платы в соответствии с принятым Федеральным законом от 29.12.2020 № 473-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

За каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата не ниже 20 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается менее чем в двойном размере от заработной платы.

Работникам (в том числе работающим по совместительству) выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

За работу, не входящую в должностные обязанности работников

устанавливаются стимулирующие надбавки, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

Выплаты за квалификационную категорию, выслугу лет являются обязательными.

На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

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

Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день

задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме 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.

В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

В период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.3. Наполняемость групп, установленная Типовым положением об Учреждении с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

6.4. Денежное содержание и другие выплаты подлежат индексации в порядке, установленном федеральными и областными законами.

6.5. Расчетным периодом в Учреждении является календарный месяц. Выплата заработной платы работникам выплачивается 2 раза в месяц: не позднее 11 и 26 числа, путем перечисления на электронные карточки банка России. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

7.2. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года;
- 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 (статья 187 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном статьями 173, 173.1, 174, 176 и 177 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- уведомлять трудовой коллектив 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 (статья 82 ТК РФ);

- уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ч.1 статья 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 статья 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (статья 82 ТК РФ);

- в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

- работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.3. Стороны договорились:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

- Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

- В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

- Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников Учреждения.

- При проведении структурных преобразований в Учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие

меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение более работающих в течение 30 календарных дней.

- Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии) проработавшие в Учреждении более 10 лет; одинокие матери и отцы воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

- При принятии решений об увольнении работника в случае признания его результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 4 статьи 81 ТК РФ).

- Трудовой коллектив во главе с председателем обязуется осуществлять контроль, за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

7.4. Стороны подтверждают:

- Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работ Учреждения.

- Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Учреждения.

- Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (з

года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

- При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

VIII. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель:

- Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- Совместно с профсоюзом разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- За счет средств Учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения.
- В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.
- Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

- Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

- Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим помещений.

- При численности работников Учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников Учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику Учреждения, которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда Учреждения.

- Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

- Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда Учреждения.

- Обеспечивает правовые, социально-экономические, организационно-техническое, санитарно-гигиеническое, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия в соответствии с требованиями охраны труда.

- Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

- Отстраняет от работы работников:

– появившихся на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

– не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

– не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовой

договором;

- отказавшихся использовать средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах, или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты, ч. 2 статьи 76 ТК РФ.

- Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в Учреждении.

- Создает совместно с профсоюзом на паритетной основе комиссию по охране труда.

8.2. Профсоюз:

- Осуществляет контроль над соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

- Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

- Избирает уполномоченных по охране труда.

- Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

- Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Учреждения.

- Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

- Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

- 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. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

- Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

- Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

правилам пожарной безопасности, инструктаж по охране труда, стажировка на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

- Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- Организацию контроля, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- Проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

- В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законами и иными нормативными правовыми актами, организацию проведения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

- Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.

- Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства о труде и охране труда, Государственной противопожарной службе - информации и документов, необходимых для осуществления своих полномочий.

- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказанию пострадавшим первой помощи.

- Расследование и учёт, в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в установленном порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля, осуществляющих надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, пожарной охраны, а также представителей органов общественного контроля, в целях проведения проверок условий и охраны труда.

- Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

- Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.4. Работник обязан:

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

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, мерам пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

- Давать правдивые письменные объяснения комиссии по расследованию несчастного случая, очевидцем которого он был.

- Проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

- О своевременном и полном перечислении страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

9.2. Стороны подтверждают:

- Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

- В пределах общего ФОТ и при наличии экономии фонда оплаты труда работнику может выплачиваться материальная помощь к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными ситуациями:

- на ритуальные услуги по случаю смерти (гибели) близких родственников работника: жены, мужа, детей, родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) –

3 000 (три тысячи) рублей;

- в случаи утраты или порчи личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – 3 000 (три тысячи) рублей;

- в случае лечения и восстановления здоровья работника или членов его семьи (дети) в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения), несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и др. подтверждающих документов) – 3 000 (три тысячи) рублей;

- в связи с бракосочетанием, если брак регистрируется впервые (при предоставлении свидетельства о заключении брака – 2 000 (две тысячи) рублей;

- в связи с рождением ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) – 2 000 (две тысячи) рублей;

- в целях социальной поддержки работников – 1 000 (одна тысяча) рублей;

- в связи с трудным материальным положением работника – 1 000 (одна тысяча) рублей;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере – 2 000 (две тысячи) рублей. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей отпуска.

- Стороны договорились:

- Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Учреждения и членов их семей.

9.3. Работодатель обязуется:

- Оказывать материальную помощь работникам Учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи при наличии экономии ФОТ.

- Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

9.4. Профсоюз:

- Оказывает возможную материальную помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

- Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение

физкультурно-массовой работы среди работников Учреждения.

Х. Условия труда и социальные гарантии молодежи.

10.1. Стороны гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

10.2. Стороны договорились:

- Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Учреждения и профсоюзной организации.
- Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.
- Проводить работу по упорядочению режима работы молодых воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

XI. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза.

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профсоюза определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

11.2. Работодатель:

- Включает по уполномочию работников представителей профсоюза в состав членов коллегиальных органов управления Учреждением.
- Предоставляет профсоюзу, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюза и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи и т.д.
- Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) профсоюза осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства в Учреждении в соответствии с действующим законодательством;
- Предоставляет профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.
- При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной

платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. Перечисление средств, производится в полном объеме с расчётного счета Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату, в соответствии с платёжными поручениями Учреждения.

11.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профсоюза и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

- Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюза, а председателя (его заместителя) профсоюза - с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации (указать территориальную организацию профсоюза).

- Члены Профсоюза, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации, в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

- Члены Профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

11.4. Стороны:

- Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, профсоюз вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами избравшимися в состав профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом

положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профсоюза признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации (Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации).

12.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников Учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации (Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации) и орган управления образованием Курчатовского района г. Челябинска.

12.3. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

- Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

- Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

- Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

12.5. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно Сторонами, их заключившими.

12.6. Ход выполнения пунктов и разделов настоящего коллективного договора в течение срока его действия обсуждается на совместных заседаниях администрации и представителей работников (Комиссии) по предложению одной из Сторон. Изменения и дополнения производятся по взаимному согласию Сторон в соответствии со статьей 23 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях».

12.7. Договаривающиеся Стороны обязуются:

- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года, взаимно представляя для этих целей необходимую информацию.

- При выявлении нарушений выполнения коллективного договора Стороны должны не позднее, чем в 2-недельный срок провести взаимные консультации по данному вопросу.

В настоящем коллективном договоре пронумеровано, прошнуровано и заверено печатью 34 листа.

Заведующий



О.С. Кедровских

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

на 35 листах

Заведующий

МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»


О.С. Келеровских

