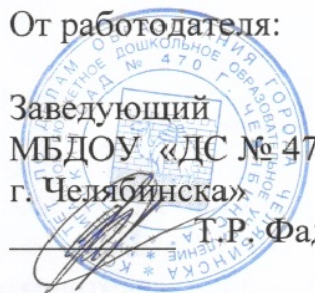


От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «ДС № 470  
г. Челябинска»

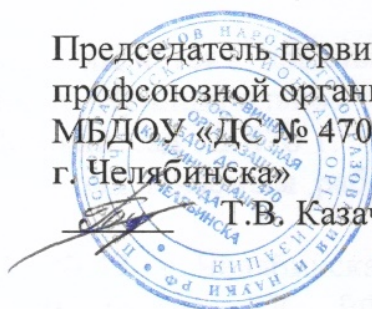
Т.Р. Фадеева



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «ДС № 470  
г. Челябинска»

Т.В. Казачинская



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детского сада № 470 г. Челябинска»

на 2023-2025 гг.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 470 г. Челябинска» (далее – МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска») и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска» 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 МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска» 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, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются (далее – Стороны):

– работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска» – Татьяны Романовны Фадеевой (далее – Работодатель).

– работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации – Казачинской Татьяны Викторовны (далее - профком);

Работники МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска», не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска».

1.5. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

– Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска»;

– Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска»;

– Соглашение по охране труда;

– Положение об Общем собрании трудового коллектива МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска»;

– другие локальные нормативные акты МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска».

1.7. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска» непосредственно работниками и через профком:

– учет мнения (по согласованию) профкома;

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

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

– обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– членство в комиссиях организации.

1.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01.01.2023 года.

1.9. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

работодатель:

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

– соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

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

профсоюзный комитет:

– содействовать эффективной работе МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска»;

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

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

1.10. Стороны договорились, что содержание коллективного договора, как и его изменения необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении,

преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.14. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.16. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 43 ТК РФ).

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

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

1.19. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска».

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска», в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор (эффективный контакт).

2.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска» и не может ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, как, правило, на неопределенный срок. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые договоры не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. До подписания трудового договора (эффективного контракта) с работником Работодатель обязан ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска». Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на Работодателя и после подписания

трудового договора.

2.5. При заключении трудового договора (эффективного контракта) оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

2.6. При приеме на работу руководящих и педагогических работников самостоятельно определяется, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта.

2.7. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 72 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации (часть 5 ст.173, часть 2 ст.175, часть 2 ст.176 ТК РФ) и др.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.9. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).

2.10. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию возможно в случаях, предусмотренных ч.3 ст.80 ТК РФ.

2.11. По согласованию с Профкомом, Работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше 3-х лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- с работником-пенсионером.

2.12. Профком обязуется осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей,

в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.13. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликта в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениями законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ -107/08, ВБ-107/08/634).

### III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

– работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

1) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска»;

2) в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы 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);

3) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;

4) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.3. По вопросам аттестации работников стороны договорились:

1) при проведении аттестации педагогических работников МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска» соблюдаются принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки;

2) в состав аттестационной комиссии в целях защиты прав педагогических

работников в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации, уполномоченный его решением;

3) работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям % оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Профсоюз обязуется:

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

2) содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска»;

3) принимать участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска»;

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

#### IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 470 г. ЧЕЛЯБИНСКА» И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять 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 (ч. 4 ст.180 ТК РФ).

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) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились при проведении структурных преобразований в учреждении не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

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

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

2) состоящие в браке и работающие в одном учреждении при наличии не менее одного ребенка;

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

4) добросовестно проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

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

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

7) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

8) неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации.

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

4.5. 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.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска».

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 33 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.

5.3. Рабочее время для административного управления и младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем: беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лицам, осуществляющим уход за больным членом



семьи в соответствии с медицинским заключением).

5.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома за 2 недели нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Продление, разделение и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

5.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ).

5.8. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.9. Работодатель обязуется:

1) предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 115 ТК РФ и иными Федеральными законами по следующим должностям:

- заведующий – 42 календарных дня,
- старший воспитатель - 42 календарных дня,
- воспитатель - 42 календарных дня,
- воспитатель, работающий на группе для детей с ОВЗ (нарушение слуха) - 56 календарных дней,
- учитель-дефектолог - 56 календарных дней,
- инструктор по физическому воспитанию - 42 календарных дня,
- инструктор по физическому воспитанию работающий на группе для детей с ОВЗ (нарушение слуха) - 56 календарных дней,
- музыкальный руководитель - 42 календарных дня,
- музыкальный руководитель работающий на группе для детей с ОВЗ (нарушение слуха) - 56 календарных дней,
- педагог-психолог - 42 календарных дня,
- педагог-психолог работающий на группе для детей с ОВЗ (нарушение слуха) - 56 календарных дней,

2) работникам, с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 4 утверждено Министерством просвещения от 17.04.1968 г. согласовано Председателем ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений Т. Янушовская) от 3 до 7 календарных дней:

- главному бухгалтеру;
- заместителю заведующего по административно-хозяйственной части.

3) предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск по итогам проведения специальной оценки условий труда:

- шеф-повару (повару) – 8 календарных дней (за работу у горячих плит).
- одному из работающих родителей, для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц

(ст. 27 Закона РФ «Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан», ст. 262 ТК РФ).

5.10. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 1) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 12 дней,
- 2) в связи с переездом на новое место жительства – 12 дней;
- 3) для проводов детей в армию – 3 дня,
- 4) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня,
- 5) на похороны близких родственников – 3 дня,
- 6) работающим пенсионерам по старости – 30 дней,
- 7) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 30 дней;
- 8) работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения ими возраста 18 лет – 14 дней в год;
- 9) матерям-одиночкам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – 14 дней в год (ст. 263 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

## VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.2. Работодатель своевременно уточняет тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Работодатель принимает решения с учетом мнения, соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и Постановлением Правительства. Порядок и условия труда работников, доплаты, надбавки, премирование и другие выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются с учетом мнения представительского органа работников в соответствии со статьей 144 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов», Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» с изменениями от 22.02.2011 №22/22, 27.03.2012 № 33/9, 20.11.2012 № 38/20, 25.06.2013 № 43/20, 24.06.2014 № 52/17, 25.08.2015 №12/23, 29.03.2016 №19/18, 29.11.2016 № 26/25, 27.02.2018 № 38/22, 22.10.2019 № 3/15, 27.10.2020 № 13/4, 24.11.2020 №14/18, 23.11.2021 № 24/9, 30.08.2022 № 31/17, 22.11.2022 № 34/139

Стороны исходят из того, что:

6.3. 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). Работодатель своевременно производит индексацию заработной платы работников учреждения в соответствии со ст. 134.ТК и доплаты до минимального размера оплаты труда ( в целях исполнения действующего законодательства, а именно, статьи 1 Федерального закона от 07.03.2018 № 41-ФЗ.

6.4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска» включает в себя размеры (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 (ст. 129 ТК РФ).

6.5. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС №470 г. Челябинска»;
- 7) Мнения представительного органа работников.

6.6. 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);
- 3). Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1). выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2). выплаты за качество выполняемых работ;
- 3). выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4). выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5). надбавка молодым специалистам;
- 6). премиальные выплаты по итогам работы;
- 7). выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

6.8. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.9. В качестве показателей результативности работы для установления выплат стимулирующего характера сотрудниками определены:

- 1). своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей;
- 2). успешное выполнение наиболее сложных и важных работ (заданий);
- 3). высокое качество выполняемых работ;
- 4). систематическое досрочное выполнение порученной работы;
- 5). Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.);
- 6). Применение передовых приёмов и методов труда и передача опыта молодым работникам;
- 7). Награждение отраслевыми наградами.

Премирование работников МБДОУ «ДС № 470г. Челябинска» производится в пределах фонда оплаты труда и по результатам работы за месяц, квартал, год, а также единовременно. Премии, стимулирующие деятельность МБДОУ по определённой направленности, приведены в Положении об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска».

6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 26 число текущего месяца и 11 число следующего месяца.

6.11. 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.

6.12. 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.

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

6.14. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы под личную подпись.

6.15. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.16. Установлена предельная наполняемость групп не более 30 детей в дошкольных и 25-ти в ясельных, а в группе для детей с ОВЗ от 8 до 10 детей.

Превышение количества воспитанников компенсируется установлением доплаты.

6.17. Работодатель обязуется:

1) Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.18. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

6.19. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

6.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

## VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

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

1) выполнение требований законодательства по охране труда в МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска»;

2) совершенствование системы управления охраной труда в МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска», обеспечение безопасности и улучшение условий труда через мероприятия, предусматриваемые в коллективном договоре и соглашениях по охране труда.

7.3. Работодатель обязуется:

1) Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

2) Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

3) Обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей.

4) Обеспечить проведение замеров сопротивления изоляции и заземления

электрооборудования и компьютеров.

5) Соблюдать порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда (не реже одного раза в 5 лет).

6) Обеспечить инструктаж работников по охране руда и требованиям безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

7) Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

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

9) Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10) Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

11) Осуществлять совместно с профкомом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

12) Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принять меры к их устранению.

13) Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности).

14) Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

15) Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

7.4. Профсоюзный комитет:

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

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

3) осуществляет контроль соблюдения администрацией МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска» законодательства по охране труда;

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

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

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

7) обращается к работодателю с предложением о привлечении к

ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

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

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

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

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

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

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

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

7.5. Стороны осуществляют контроль:

1) расходования средств, направляемых на мероприятия по охране труда;

2) создания службы по охране труда в учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ;

3) обеспечения работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ч. 3 ст. 41 ТК РФ);

4) создания в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители выборного профсоюзного органа учреждения в соответствии со ст. 218 ТК РФ;

5) выполнения предписаний (представлений) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля по соблюдению требований охраны труда; представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда;

6) осуществления доплат и компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором.

7.6. Стороны обязуются участвовать в разработке мероприятий по охране

труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

## VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. 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) профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения 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 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного решения) профкома.

4) профком 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.

8.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися 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);

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

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

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



### 8.3. Работодатель:

1) обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» и другими законодательными актами;

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

3) организует в учреждении питание сотрудников;

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

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

78. Профком оказывает ежегодно материальную помощь членам профсоюза, в случаях:

1) смерти близких родственников (членов семьи) – 3000 рублей;

2) продолжение лечения заболеваний (оздоровление) – 3000 рублей;

3) при форс-мажорных обстоятельствах – 3000 рублей;

5) поздравления юбиляра – 4000 рублей.

## IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ЧЛЕНОВ

### 9.1. Работодатель:

1) обязан предоставить профкому 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);

2) обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, с разбивкой перечисления: 75% - на счет районной профсоюзной организации и 25% - на счет Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ;

3) обеспечивает своевременное и полное перечисление страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

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

5) освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях;

6) обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и

настоящим коллективным договором;

7) предоставляет профсоюзу по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания работников учреждения;

8) содействует профсоюзу в использовании информационных систем учреждения для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.2. Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от основной работы:

1) работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

2) расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с работниками, избранными в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

3) члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других;

4) члены профкома, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

9.3. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, освобожденных от основной работы: работникам, освобожденным от основной работы в учреждении в связи с избранием на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя их работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другая равноценная работа (должность) в учреждении.

## Х. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора (ст.51 ТК РФ).

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

10.3. Информация о выполнении настоящего коллективного договора

ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «ДС № 470 г. Челябинска».

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

10.5. 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.

10.6. 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 соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные.