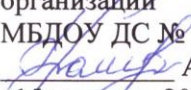
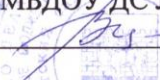


Председатель профсоюзной
организации
МБДОУ ДС № 194 г Челябинска
 А.В. Папикян
«15» января 2021

Заведующий
МБДОУ ДС № 194 г Челябинска
 Е.М. Волосникова
«15» января 2021



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №194 г Челябинска»

на 2021- 2026 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем в лице заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 194 г. Челябинска» (далее МБДОУ) Волосниковой Еленой Михайловной и работниками МБДОУ в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ Папикян Анжелой Вачиковной.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, законами Челябинской области и нормативно правовыми актами местного самоуправления.

1.3. Коллективный договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБДОУ, на улучшение социальных гарантий работников МБДОУ.

1.4. Трудовой коллектив осуществляет свои полномочия на общем собрании работников. В период между собраниями делегирует свои полномочия выборному органу первичной профсоюзной организации - профсоюзному комитету МБДОУ.

Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации МБДОУ единственным полномочным представителем работников при подготовке и заключении коллективного договора, в решении вопросов участия работников в управлении организацией, оплаты труда, занятости, охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, других социальных вопросов.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

1.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора:

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств;
- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников МБДОУ.
- профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм;
- пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- В случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ.
- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- При смене формы собственности МБДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.
- При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор признает исключительное право администрации МБДОУ на планирование, управление и контроль над организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда и оплаты.

1.9. Профсоюзный комитет МБДОУ признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психического климата.

- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.11. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обстоятельств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).
- 1.12. Коллективный договор на 2019-2021 гг. вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.
- 1.13. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет.
- 1.14. Стороны совместно подводят итоги выполнения коллективного договора МБДОУ на общем собрании работников учреждения.

2. Социальное партнёрство

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

а) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного урегулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые коллективным договором обязательства и договорённости.

б) Обеспечить 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 МБДОУ.

в) Использовать возможность переговорного процесса с целью учета интереса сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МБДОУ.

г) Учитывать мнение или согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, внесение в них изменений и дополнений.

д) При формировании комиссии по урегулированию конфликта интересов включать в ее состав председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ.

2.2. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету МБДОУ по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий работников, показателей по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых отношений.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства, разъясняет работникам положения коллективного договора.

2. Представлять, выражать и защищать правовые вопросы, экономические и профессиональные интересы работников МБДОУ в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

3. В соответствии с трудовым законодательством осуществлять контроль над выполнением работодателем норм трудового права.

4. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5. Оказывать работникам МБДОУ помощь в вопросах применения трудового законодательства, решения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6. Содействовать предотвращению в МБДОУ коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7. Организовать правовой всеобуч для работников МБДОУ.
8. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда оплаты платы.
9. Осуществлять 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.
10. Осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию.
11. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
12. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем МБДОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.
13. Осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию.
14. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
15. Участвовать в работе комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, распределению стимулирующих выплат и других.
16. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в процедуре аттестации педагогических работников МБДОУ.
17. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
18. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей.

2.4. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учёт мнения 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 частью 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

3. Трудовые отношения. Занятость

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

3.1. Трудовые отношения работников МБДОУ и работодателя регулируются действующим законодательством о труде, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками МБДОУ заключается в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы».

При заключении трудового договора с работниками МБДОУ использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе, и рекомендации по оформлению

трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н

Трудовой договор заключается на неопределенный срок в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.67 ТК РФ)

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Основания прекращения трудового договора предусмотрены ст.ст.77, 71, 81, 83, 336 ТК РФ.

3.3.Работодатель, его полномочные представители до подписания трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБДОУ «ДС № 194», должностными инструкциями, коллективным договором отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и иными локальными актами МБДОУ «ДС № 194», содержащие нормы трудового права (ст.68 ТК РФ).

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (ст.72 – 74 ТК РФ).

3.6. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 ТК РФ.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения работы, а работодатель - досрочно отменить поручение её выполнения, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

3.8.В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в МБДОУ с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ).

3.9.При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБДОУ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому МБДОУ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штатов может привести к массовому увольнению

работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

3.10. О предстоящем увольнении по причине сокращения численности или штата, реорганизации либо ликвидации МБДОУ работники предупреждаются персонально под роспись не позднее, чем за 2 месяца до дня их увольнения с разъяснением им установленных законодательством льгот и компенсаций, и возможностей дальнейшего трудоустройства. В течение этого двухмесячного срока предупрежденные об увольнении работники имеют право продолжить свою работу и в полном размере получать заработную плату.

3.11. Стороны договорились:

- право на занятие педагогической деятельности имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678.

- требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в МБДОУ;
- проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой МБДОУ «ДС № 194», в состав которой включается председатель выборного органа первичной профсоюзной организации;
- педагогическому работнику, участвующему в конкурсах профессионального мастерства, предусмотреть особую процедуру прохождения аттестации;
- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий;
- при появлении новых рабочих мест в МБДОУ, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата;
- при необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры: - ликвидация вакансий, увольнение совместителей; ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб; проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в МБДОУ вакансии; переговоры с работником, с которым заключён срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в МБДОУ после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте, администрация обязана провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

3.12. Работнику, получившему уведомление об увольнении по сокращению штатов, представляется свободное от работы время 1 день в месяц, с сохранением среднего заработка, для поисков новой работы.

3.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом профсоюзной организации по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой

ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14. Работодатель не допускает применения дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

3.15. О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости района предоставляется не менее чем за три месяца.

4. Оплата и нормирование труда

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения выборного органа.

4.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, на основании Положения об оплате труда МБДОУ и решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда

4.4. В заработную плату входят:

- базовый должностной оклад (тарифная ставка);
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные особыми климатическими условиями (уральский коэффициент);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда МБДОУ;
- оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри учреждения;
- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и другими нормативными актами.

4.5. Проведение тарификации педагогических работников МБДОУ ежегодно до 5 сентября по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и ознакомление с ее результатами работников под роспись.

4.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

4.7. Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Стороны договорились о наличии обязанности работодателя и его представителей:

1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы не реже, чем 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются ____ и ____ числа месяца.

2. Нести ответственность за допущенную задержку выплаты работникам и другие нарушения оплаты труда. В случае задержки 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);
3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере, не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК РФ);
4. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ);
5. Периоды отмены работы по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
6. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ);
7. Знакомить работников с Положением об оплате труда МБДОУ не позднее, чем за 2 месяца до их внедрения, кроме случаев, когда новые Положения являются более льготными, чем существующие.
8. Пересмотр и введение норм труда производить после предварительного согласия с выборным органом первичной профсоюзной организацией и доводить до работников не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).
9. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой обязанности отсутствующего работника, за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы устанавливается доплата к должностному окладу отсутствующего работника, но не ниже 50%, с учетом объема выполненной работы. Доплаты максимальными размерами не ограничиваются (ст.151 ТК РФ).
10. За работу во вредных, тяжелых и иных условиях труда производятся доплаты:
 - младшему воспитателю – 4% должностного оклада (шум);
 - повару- 8% от должностного оклада (шум, микроклимат);
 - кухонному рабочему – 4 % от должностного оклада (шум, микроклимат);
 - младшим воспитателям – 4% от должностного оклада (шум);Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.
11. Доплату за работу в ночное время установить 35% за каждый час работы с 22.00 час. до 06.00 час. (ст. 154 ТК РФ).
12. Выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) установить 15%.
13. При замещении отсутствующих по болезни и иным причинам воспитателей и других педагогических работников не свыше 2-х месяцев за часы педагогической работы, выполнение сверх объема, установленного при тарификации, производится почасовая оплата труда.
14. Расчетный период отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется исходя из среднего заработка за последние 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК РФ).
15. Работникам при выплате заработной платы выдаются расчетные листки не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ.

16. Заработная плата работнику МБДОУ перечисляется на указанный счет в банке (ст. 136 ТК РФ).
 17. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).
 18. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подачу сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в систему Пенсионного фонда РФ и информирует застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета.
 19. Для рассмотрения индивидуальных споров создать комиссию по рассмотрению индивидуальных споров.
- 4.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель.
- 4.10. Профсоюзный комитет МБДОУ контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

5. Положение об оказании материальной помощи

5.1 Из фонда оплаты труда Учреждения работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и её конкретные размеры устанавливаются локальными и нормативными актами учреждений. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается в зависимости от конкретной ситуации, до 100% должностного оклада.

5.2 Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников, зависит от суммы экономии ФЗП.

5.3 Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска- Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представителем органов работников.

5.4 Единовременная материальная помощь работникам Учреждения, оказывается на:

- Смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена),
- Болезни операционного лечения, на оздоровление;
- Юбилейные даты,
- В связи с постигшим стихийным бедствием, пожаром, увечьем, хищением.

5.5 Выплата материальной помощи сотрудникам учреждения осуществляется за счёт и в пределах утверждённого фонда оплаты труда учреждения.

5.6 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения в праве приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6. Режим труда и отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ.

6.2. Продолжительность работы не может превышать:

- 36 часов в неделю - воспитатель групп общеразвивающей направленности, педагог психолог, социальный педагог; старший воспитатель;
- 30 часов в неделю – инструктор по физической культуре;
- 20 часов в неделю – учитель - логопед;
- 24 часов в неделю – музыкальный руководитель;
- 40 часов в неделю – руководитель, работники из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

6.3. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени -1 год (ст. 104 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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.

6.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

6.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного органа, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется специалистам, служащим, медицинским работникам, главному бухгалтеру, бухгалтеру, заместителю заведующего по АХЧ, обслуживающему, учебно-вспомогательному персоналу продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, работающим в специальных группах для детей с аллергодерматозом (ст.115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется работникам:

- педагогическим работникам, работающим в группах общеразвивающей направленности.

6.7. По соглашению сторон, между работодателем и работником, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника по приказу работодателя. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий год (ст. 125 ТК РФ).

6.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

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

6.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). До

истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.11. Предоставлять по желанию педагогического работника длительный отпуск сроком на 1 год не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и науки Российской Федерации.

6.12. Работник имеет право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по согласованию сторон.

6.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или исполнения обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

6.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии экономии фонда заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника -3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня.

6.15. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие дни, праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного профсоюзного комитета (ст. 113 ТК РФ).

6.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее, одинарной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.17. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей – инвалидов до 18 лет, беременных женщин, работников – инвалидов.

6.18. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время приема пищи для остальных работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ и не должно быть менее 30 мин.

6.19. Работник учреждения обязан приходить на работу за 10 минут до начала смены для подготовки к работе.

7. Охрана труда и здоровья

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии со ст.ст. 209-231 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

7.1. Руководитель обязуется:

- Обеспечить право работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда».
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- Обеспечивать обязательное социальное страхование работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (ст.212 ТК РФ).
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- Осуществлять совместно с профкомом контроль по вопросам состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.
- Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- Создать в МБДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.
- Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.
- Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над

состоянием охраны труда в МБДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры по их устранению.

- Обеспечить прохождение периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет МБДОУ (ст.212 ТК РФ).
- Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст.214);
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда работникам, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля, над соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.4. Стороны договорились:

- Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности МБДОУ .
- Систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;

- Рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета и администрации МБДОУ.
- Производить ежегодный расчет, необходимый для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда».
- Профсоюзный комитет организует проведение проверок по вопросам состояния охраны труда в МБДОУ.
- Обеспечить целевое использование средств на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

7.5. Профком обязуется:

- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ.
- Организовать обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета.

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Стороны пришли к соглашению об оказании материальной помощи работникам дошкольного учреждения в соответствии с Положением об оплате МБДОУ «ДС № 194».

8.2. Стороны договорились о:

- создании работодателем и его представителями условий для организации питания работника МБДОУ – второго блюда;
- предоставления льгот работникам, совмещающим работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.173-176 ТК РФ);
- создании необходимых организационных и технических условий и принятии необходимых мер 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.

8.3. Труд женщин регулируется на основании ст.253-261 ТК РФ.

8.4. Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет, по их письменному заявлению предоставляется 4 оплачиваемых дня в месяц (ст.262 ТК РФ).

8.5. Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка инвалида 18 лет, по письменному заявлению может предоставляться

- отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней, который может быть присоединен к основному отпуску. Перенесение отпуска на следующий год не допускается (ст.263 ТК РФ);
- приобретение путевок через РО ФСС для оздоровления детей работников.

8.6. Профсоюз:

8.6.1. Оказывает содействие в стремлении работников МБДОУ к формированию и получению дополнительной негосударственной пенсии за счет:

- обязательного пенсионного страхования (работа по управлению накопительной части пенсии);
- участие в государственной программе софинансирования накопительной части трудовой пенсии (привлечение на добровольных началах дополнительных денежных средств работников на их личные пенсионные счета).

9. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности первичной профсоюзной организации.

9.2. 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 деятельностью.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное безналичное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 части первой ст.ст. 81 ТК РФ, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссии МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

9.9. По согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очерёдность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров доплат за вредные, опасные и иные особые условия труда;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;

- установление сроков выплаты заработной платы работников и другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.
- 9.10. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ в соответствии с коллективным договором подлежат:
- положение по оплате труда работников
 - правила внутреннего трудового распорядка
 - графики сменности
 - график отпусков
 - тарификационные списки
 - соглашение по охране труда
 - другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

10. Обязанности работодателя

- 10.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров 1 раз в 3 года (ст. 196 ТК РФ).
- 10.2. Работодатель создает работникам, проходящим профессиональную подготовку, условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ.
- 10.3. Переподготовка кадров проводится за счет средств работодателя.
- 10.4. Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).
- 10.5. Работодатель обязуется создать все условия для сохранности имущества работника. В случае причинения ущерба имуществу работнику, работодатель несет материальную ответственность (ст. 235 ТК РФ).

11. Обязанности работников МБДОУ «ДС № 194»

- 11.1. Предоставлять при приеме на работу документы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.
- 11.2. Строго выполнять обязанности, возложенные на него Трудовым кодексом РФ и Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.
- 11.3. Своевременно и точно выполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих работникам выполнять их трудовые обязанности.
- 11.4. Содержать свое рабочее место в чистоте.
- 11.5. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать энергию, тепло и другие материальные ресурсы.
- 11.6. Соблюдать законные права воспитанников.
- 11.7. Участвовать в управлении МБДОУ через общее собрание работников, выносить предложения по улучшению работы МБДОУ.
- 11.8. Работник несет материальную ответственность за вверенное ему имущество (наглядные пособия, игрушки, мягкий и жесткий инвентарь) в закрепленной за ним помещении.
- 11.9. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ).
- 11.10. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего заработка.

12. Заключительные положения

12.1 Контроль исполнения коллективного договора работодателем и профсоюзным комитетом осуществляет двухсторонняя комиссия, проводившая переговоры по его заключению.

12.2. Стороны один раз в шесть месяцев отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников МБДОУ.

12.3. Работодатель и уполномоченные им лица, профком МБДОУ за неисполнение коллективного договора, нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Приложения к коллективному договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС № 194 г. Челябинска»
- Положение об оплате труда МБДОУ «ДС № 194 г. Челябинска»
- Соглашение по охране труда на 2019-2021 года