

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №421 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска») и касается принятия, изменения, регулирования социально-трудовых отношений, установленных общими принципами регулирования отношений с ними законодательством Российской Федерации, в том числе общие условия оплаты труда работников их заработной платы, компенсаций и льгот.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования их взаимных интересов.

Коллективный договор призван способствовать обеспечению правопорядка и социальной ответственности работодателя, созданию благоприятных условий для развития личности работника, предупреждению трудовых конфликтов, повышению трудовой ответственности сторон в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Коллективный договор является основным средством Работодателя МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска» на осуществление контроля и контроля за организацией образовательного процесса.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №421 г. Челябинска»

на 2019 – 2022 годы

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ «ДС №421г. Челябинска»

Т.Н. Герасимова

01.07. 2019

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

МБДОУ «ДС №421г. Челябинска»

И.Г. Михеева

01.07. 2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №421 г. Челябинск» (далее МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска») и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в том числе общие условия оплаты труда работников их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Коллективный договор направлен на обеспечение правовой и социальной защищенности работников образования, соблюдение основных принципов социального партнерства, предупреждение трудовых конфликтов, повышение взаимной ответственности сторон в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Коллективный договор признаёт исключительное право Работодателя МБДОУ «ДС №421г. Челябинска» на планирование, управление и контроль за организацией образовательного процесса, на найм работников, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным представителем Работников, поскольку он уполномочен Общим собранием Работников МБДОУ «ДС №421г. Челябинска» представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - экономических отношениях.

Профсоюзный комитет (далее - профком) признаёт свою ответственность за реализацию целей и задач ДОУ, создание хорошего морально - психологического климата.

Коллективный договор принимается сроком на 3 года.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Михеевой И.Г. (далее – Профком);

Работодатель в лице его представителя – заведующего Герасимовой Т.Н.

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Коллективный договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ.

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

1.14. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации, и необходимость улучшения положения работников, Администрация и Профсоюз договорились:

1.14.1. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников учреждения.

1.14.2. Обеспечивать участие представителей сторон Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием договора и его выполнением.

1.14.3. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам с целью принятия оперативных решений по ликвидации образовавшейся задолженности.

1.14.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска» с целью обеспечения права работников на участие в управлении в соответствии с законодательством РФ.

1.14.5. Принимать решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций, совместно с соответствующими профсоюзными органами.

1.15. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

- 1) совершенствовать систему и механизм социального партнерства для эффективного решения социально-экономических вопросов работников организаций;
- 2) учитывать мотивированное мнение или согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, внесение в них изменений и дополнений;
- 3) создавать в учреждении двусторонние комиссии для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению и организации контроля его выполнения;
- 4) при формировании комиссии по урегулированию конфликта интересов включать в ее состав председателя первичной профсоюзной организации;

- 5) своевременно направлять в Профсоюз нормативно-правовые акты, в сфере социально-экономических отношений, затрагивающих интересы работников;
- 6) предоставлять по запросу Профсоюза информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию;
- 7) предоставлять возможность представителям Профсоюза участвовать в работе комиссий и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

1.16. Профсоюз:

- 1) оказывать членам профсоюза, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, соглашений, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 2) использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций;
- 3) участвовать в разработке предложений по социальной поддержке и социальной защищенности работников организаций;
- 4) способствовать формированию в организации корпоративной культуры, стабильности в коллективе, предотвращению коллективных и индивидуальных трудовых споров при условии выполнении обязательств, включенных в коллективный договор;
- 5) осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 6) содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников организации и членов их семей;
- 7) обеспечивать участие представителей выборных органов профсоюзных организаций в процедуре аттестации педагогических работников;
- 8) осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которого подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом МБДОУ «ДС

№421г. Челябинска», правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ «ДС №421г. Челябинска».

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5.В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе,

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид получаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, оплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Объём педагогической работы педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения профкома.

Педагогическая нагрузка на новый учебный год педагогических работников, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.6.Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной ежегодный отпуск с их нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам.

2.8.По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников,

проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.72 ТК РФ).

2.9.О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 72, ст. 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.

2.10. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

2.11. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1.Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет руководитель (ст.196 ТК РФ).

3.3.Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ),

3.4.Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия истекает в следующем календарном году.

3.4.4. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, предусмотренные ст.ст. 173, 174, 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, финансирование осуществляется при наличии экономии ФОТ)

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности необходимо соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, создания доброжелательной обстановки, недопустимости дискриминации.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям осуществлять один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа, уполномоченный его решением.

3.4.6. Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ В ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска» - не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

4.1.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (пункт 5 ст.81 ТК, ст. 82 ТК РФ).

4.1.5. 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: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 лет; матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.

4.1.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействия им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется

- правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска» утверждёнными работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 1)
- графиком сменности, составленным работодателем с учётом мнения профкома и доведённым до работника во время заключения трудового договора:

№ п/п	должность	Рабочее время	Время перерыва на обед	Нагрузка	
				в день	в неделю
1.	Заведующий МБДОУ	9.00-17.30	12.30-13.00	8 час.	40 час.
2.	Заместитель заведующего по АХР	8.30-17.00	12.30-13.00	8 час.	40 час.
3.	Заместитель заведующего по ВМР	8.30-17.00	12.30-13.00	8 час.	40 час.
4.	Главный бухгалтер	8.30-17.00	12.00-12.30	8 час.	40 час.
5.	Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер	8.30-17.00	12.00-12.30	8 час.	40 час.
6.	Контрактный управляющий	10.30-18.30	б/п	8 час.	40 час.
7.	Старший воспитатель	8.00-15.42	12.00-12.30	7,2 час.	36 час.
8.	Педагог-психолог	8.00-15.42	12.00-12.30	7,2 час.	36 час.
9.	Учитель - логопед	8.30- 12.30	б/п	4 час.	20 час.
10.	Музыкальный руководитель	8.00-13.18	12.30-13.00	4,8 час.	24 час.
11.	Инструктор по физ. культуре	8.00-14.30	12.30-13.00	7,5 час.	37,5 час.
12.	Педагог дополнительного образования	8.00-11.36	без перерыва	3,6 час.	18 час.
13.	Социальный педагог	8.00-15.42	12.00-12.30	7,2 час.	36 час.

14.	Воспитатель	1 смена: 6.30- 13.42 2 смена: 11.18-18.30	во время кормления детей	7,2 час.	36 час.
15.	Воспитатель группы компенсирующей направленности	1 смена: 6.30- 12.30 2 смена: 12.30-18.30	во время кормления детей	6 час.	30 час.
16.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	8.30- 17.00	12.30-13.00	8 час.	40 час.
17.	Младший воспитатель	8.15-16.45	за 30 мин до кормления детей	8 час.	40 час.
18.	Программист	9.00- 9.48	б/п	48 минут	4 час.
19.	Делопроизводитель	11.30- 15.30	б/п	4 час.	20 час.
20.	Художник	10.00- 12.24	б/п	2 час. 24 минуты	12 час.
21.	Специалист по охране труда	8.00-12.00	б/п	4 час.	20 час.
22.	Повар	1 смена: 6.30-15.00 2 смена: 7.30-16.00 3 смена: 9.00- 17.30	11.00- 11.30 12.00- 12.30	8 час.	40 час.
23.	Заведующий складом	8.00-16.30	11.00- 11.30	8 час.	40 час.
24.	Подсобный рабочий	8.00-16.30	11.30-12.00	8 час.	40 час.
25.	Рабочий по стирке и ремонту белья, специальной одежды	7.30- 11.30 14.30- 18.30	11.30-12.00	8 час.	40 час.
26.	Кастелянша	8.00-16.30	11.30-12.00	8 час.	40 час.
27.	Уборщик служебных помещений	8.00-16.30	13.00-13.30	8 час.	40 час.
28.	Плотник	8.00-16.30	11.30-12.00	8 час.	40 час.
29.	Дворник	8.30- 17.00	12.00- 12.30	8 час.	40 час.
30.	Сторож	18.30- 6.30 (по графику)	-	12 час.	-

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 ч. в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращение продолжительности рабочего времени – не более 36 ч. в неделю (ст.333 ТК РФ). Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре при приеме и в приказе по МБДОУ «ДС №421г. Челябинска» на 1 сентября ежегодно.

Для сотрудников моложе 18 лет устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

5.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

5.1.5. Продолжительность основного отпуска работников:

№ п/п	Должность	Продолжительность отпуска работников (дни)
1.	Заведующий МБДОУ	42
2.	Заместитель заведующего по АХР	28
3.	Заместитель заведующего по ВМР	42
4.	Главный бухгалтер	28
5.	Заместитель гл.бухгалтера, бухгалтер	28
6.	Контрактный управляющий	28
7.	Старший воспитатель	42
8.	Педагог-психолог	56
9.	Учитель - логопед	56
10.	Музыкальный руководитель	56
11.	Инструктор по физ. культуре	56
12.	Педагог дополнительного образования	56
13.	Социальный педагог	42
14.	Воспитатель	42
15.	Воспитатель группы компенсирующей направленности	56
16.	Воспитатель комбинированной группы	56
17.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	28
18.	Младший воспитатель	28
19.	Программист	28
20.	Делопроизводитель	28
21.	Художник	28
22.	Специалист по охране труда	28
23.	Повар	28
24.	Заведующий складом	28
25.	Подсобный рабочий	28
26.	Рабочий по стирке и ремонту белья, спец. одежды	28
27.	Кастелянша	28
28.	Уборщик служебных помещений	28
29.	Плотник	28
30.	Дворник	28
31.	Сторож	28

5.1.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 42 календарных дня.

Педагог–психолог, учитель–логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, воспитатель группы компенсирующей направленности, воспитатель комбинированной группы - 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ). Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников зависит от типа образовательной организации или организации, осуществляющей обучение, а также особенностей здоровья обучающихся, с которыми они работают (обучающиеся (дети) с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающиеся в длительном лечении) и определяется Правительством Российской Федерации.

Остальным сотрудникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней. По соглашению между работодателем и работником отпуск может быть использован с разрывом (ст.125 ТК РФ).

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

Отпуск многодетным гражданам, имеющим 3 и более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется вне графика отпусков.

5.2. МБДОУ «ДС №421г. Челябинска» работает в режиме пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (субботой и воскресеньем).

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы работников с 8 - час рабочим днём сокращается на один час.

5.3. Продолжительность работы сторожей регулируется графиком работы сторожей на основании годового Баланса рабочего времени.

Работа сторожей в праздничные дни компенсируется оплатой в двойном размере (ст. 96 ТК).

5.4. Работодатель устанавливает нагрузку работникам на новый учебный год в соответствии со штатным расписанием. Нагрузка совместителей определяется в соответствии с действующим законодательством.

Неполная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Профком принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку, график рабочего времени работников МБДОУ «ДС №421г. Челябинска».

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

5.6. В случае отсутствия работника работодатель может привлекать другого Работника с его согласия к выполнению дополнительных функциональных обязанностей с оплатой пропорционально отработанному времени. В случае несогласия работника работать свыше установленной нагрузки работодатель обязан принять меры для замены отсутствующего работника другим.

5.7. Для педагогов МБДОУ «ДС №421 г.Челябинска» работодатель может устанавливать единый методический день для проведения педсоветов, семинаров, консультаций и т. п.

В методический день:

- продолжительность рабочего дня воспитателей первой смены продлевается на один час; это время компенсируется для них укороченным на один час днём в пятницу;
- остальные педагоги МБДОУ «ДС №421г. Челябинска» обязаны составить циклограмму своей работы, учитывая своё присутствие в ДОУ, в методический день, в промежутке времени от 13.00 -15.00.

Работодатель вправе на время проведения методических и других мероприятий возложить ответственность за охрану жизни и здоровья детей на младших воспитателей.

5.8. Работодатели с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

5.10. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может устанавливать дополнительные отпуска, порядок и условия, предоставления которых определяются коллективным договором.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника 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.

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

5.12. Работодатель обязуется:

На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, на похороны близких родственников до 5 календарных дней;

– по семейным обстоятельствам до трех месяцев в календарном году (при возможности замещения работника на рабочем месте с согласия работодателя).

На основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы при наличии ФОТ:

– на похороны близких родственников - 3 рабочих дня.

В исключительных случаях, согласно ТК РФ, работодатель при согласовании с профкомом может предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы свыше 2-х недель.

5.13. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком (до 1,5 и 3-х лет) и отпуска, в связи с поступлением и обучением в учебных заведениях, работодатель предоставляет работнику на основании ТК РФ без согласования с профкомом.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников.
- Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах (Приложение №2).

6.1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается данным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

6.1.3. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

6.1.4. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска».

6.1.5. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 28-е число месяца – заработная плата за первую половину месяца, 13-е число месяца – заработная плата за вторую половину месяца, следующим за расчетным.

Организацию выплаты заработной платы сотрудникам осуществлять с использованием пластиковых карт ПАО Сбербанк г. Челябинска.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учетом мнения) профкома.

6.2.2. Предупреждать работников об изменении нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.2.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 года № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства РФ и признании утратившим силу постановления Правительства РФ от 20.11.2008 года № 870 и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

6.2.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Ст. 117 ТК РФ)

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры выплат и дни дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», на основании приказа заведующего.

Замена дополнительного отпуска, предоставляемого работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях, денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения (см. ч. 3 ст. 126 ТК РФ и комментарий к ней).

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

6.2.5. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.2.6. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6.2.7. Выплачивать месячную заработную плату работнику МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.2.8. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный по причине незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы, (ст.234 ТК РФ).

6.2.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, по причине невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального

и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.2.10. Предоставлять социальные вычеты из заработной платы сотрудников на основании их личного заявления.

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

6.3. Работник обязуется:

6.3.1. Предоставить работодателю заявление на социальные вычеты, с подтверждающими документами в начале каждого календарного года.

6.3.2. Предоставить заявление о зачислении на получение питания в МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска» на каждый учебный год.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств с учетом мнения (по согласованию) профкома в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

7.2. Оказывает из экономии ФОТ материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

7.3. Обеспечивает средствами на оплату гарантий и компенсаций, предусмотренные главой 26 ТК РФ, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной формам обучения при получении образования соответствующего уровня впервые.

7.4. Своевременно и полно перечисляет страховые взносы во внебюджетный фонд в размере, определяемом законодательством.

7.5. Организует для работников в МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска» горячее питание.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение №3).

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т. д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей с обязательным ведением личной карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты, типовой формы (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение)

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.16. Обеспечивать прохождения периодических медицинских осмотров работников. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.17. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года; работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год. Этот день отпуска предоставляется только на диспансеризацию и только тем, кто подлежит ей по своему году рождения?

8.18. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Коллективного договора, устава образовательной организации.

9.2. Стороны договорились о том, что:

1) не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности;

2) работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников перечисление профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

9.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.5. При увольнении члена профсоюза учет мнения профкома производится только по пунктам 2, 3, 5, согласно статьи 82 ТК.

9.6. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.8. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.9. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации в соответствии с коллективным договором подлежат следующие локальные нормативно-правовые акты:

- положение по оплате труда образовательной организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики сменности;
- график отпусков
- тарификационные списки;
- должностные инструкции;
- соглашение по охране труда;
- форма расчетного листа
- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

9.9. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

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

- 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;
- расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с работниками-членами профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

10.1. Контроль выполнения настоящего договора осуществляется сторонами и их представителями.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.3. Отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МБДОУ «ДС №421 г. Челябинска».

10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.5. Представители Сторон не могут в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их, несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения.

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

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

