

Коллективный договор, заключенный между  
коллективом работников в лице председателя  
первичной профсоюзной организации с одной стороны  
и администрацией организации в лице  
заведующего учреждением - с другой,  
принятый на общем собрании трудового коллектива

**муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 453 г. Челябинска»**

06.11.2019 протокол № 2, с приложениями 3, листов 55,  
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 165 от 22.11.2019

Приложение: - Письмо № 978/025-5-2 от 22.11.2019 на 2 л.



Заместитель председателя  
Комитета экономики

 И. А. Проскурякова

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 453 г. Челябинска»  
на 2019 - 2022 год

От работодателя:

Заведующий  
МА ДОУ «ДС № 453 г. Челябинска»  
И.Ю. Матюшина



20 19 г.

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
Т.В. Тутынина

М.П.

«06» 11 2019 г.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 453 г. Челябинска» (далее по тексту МАДОУ «ДС № 453 г. Челябинска»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2020 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Целью коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов сторон, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством РФ, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего образовательной организации Матюшиной И.Ю. (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Тутыниной Т.В.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются с учетом мотивированного мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения;

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

Перечень документов предъявляемых при приеме на работу определяется статьей 65 ТК РФ.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на **неопределенный срок**. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в

соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также, соответственно, не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение, определяемое отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2020 годы.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации не менее 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения в соответствии с программами повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, согласно перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в

соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

350 рублей – по Челябинской области;

650 рублей – за пределы Челябинской области.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение в соответствии с программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его несоответствующим занимаемой должности по результатам аттестации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ) – Приложение №1, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы

часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

№ п/п	Должность	Нагрузка в день	Рабочее время	Время на перерыв	Недельная нагрузка
1	Заведующий	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.
2	Заведующий хозяйством	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.
3	Зам. зав. по ВМР	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.
4	Главный бухгалтер	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.
5	Зам. гл. бухгалтера	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.
6	Бухгалтер	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.
7	Старший воспитатель	7,2 часа	8.00-15.42	12.00-12.30	36 час.
8	Воспитатели				
	1 смена	7,2 часа	6.30-13.42	Во время кормления детей	36 час.
	2 смена	7,2 часа	11.18-18.30		36 час.
9	Воспитатели коррекционных групп				
	1 смена	6 часов	6.30-12.30	Во время кормления детей	30 час.
	2 смена	6 часов	12.30-18.30		30 час.
10	Младший воспитатель	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.
11	Муз. руководитель	7,2 часа	8.00-15.42	12.00-12.30	36 час.
12	Педагог-психолог	7,2 часа	8.00-15.42	12.00-12.30	36 час.
13	Учитель-логопед	4 часа	1 смена: 8.00-12.00 2 смена: 14.00-18.00	Без перерыва	20 час.
14	ПДО/ИЗО	5,4 часа	По графику	Без перерыва	27 час.
15	Инструктор физкультуры	6 часов	8.00-14.30	12.00-12.30	30 час.
16	Инструктор по плаванию	6 часов	8.00-14.30	12.00-12.30	30 час.
17	ПДО/Лего	3,6 часа	По графику	Без перерыва	18 час.
18	ПДО/хореография	3,6 часа	По графику	Без перерыва	18 час.
19	Старшая медсестра	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.
20	Медсестра бассейна	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.
21	Медсестра по массажу	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.
22	Инструктор по гиг. воспит.	8 часов	8.00-17.00	12.00-12.30	40 час.



23	Шеф-повар	8 часов	7.30-16.00	12.00-12.30	40 час.
24	Повара				
	1 смена	8 часов	6.00-14.30	12.00-12.30	40 час.
	2 смена	8 часов	9.00-17.30	12.00-12.30	40 час.
25	Кастелянша	8 часов	8.00-16.45	12.00-12.30	40 час.
26	Заведующий складом	8 часов	8.00-16.45	12.00-12.30	40 час.
27	Дворник	8 часов	7.00-15.00	Без перерыва	40 час.
28	Подсобный рабочий	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.
29	Рабочий по ремонту и стирке белья	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.
30	Специалист по кадрам, секретарь машинистка	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.
31	Программист	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.
32	Техник по ремонту оборудования	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.
33	Специалист по охране труда	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.
34	Юрисконсульт	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.
35	Плотник	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.
36	Уборщик служебных помещений	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.
37	Слесарь–сантехник/ бассейн	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.
38	Грузчик	8 часов	8.00-16.30	12.00-12.30	40 час.

3.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя, устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических работников определяется также в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность основного отпуска работников:

№ п/п	Должность	Продолжительность отпуска /дни/
1	Заведующий МАДОУ	42
2	Главный бухгалтер	28
3	Заместитель главного бухгалтера	28
4	Бухгалтер	28
5	Заместитель заведующего по ВМР	42
6	Старший воспитатель	42
7	Музыкальный руководитель	42
8	Инструктор по физической культуре	42
9	Инструктор по плаванию	42
10	Инструктор ЛФК	28
11	Педагог-психолог	42
12	Учитель-логопед	42
13	Педагог дополнительного образования	42
14	Воспитатель	42
15	Воспитатель групп ( дети с ОВЗ)	56
16	Младший воспитатель	28
17	Секретарь	28
18	Заведующий хозяйством	28
19	Заведующий складом	28
20	Шеф-повар	28
21	Повар	28
22	Подсобный рабочий	28

23	Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды	28
24	Кастелянша	28
25	Старшая медицинская сестра	28
26	Медицинская сестра бассейна	28
27	Медицинская сестра по массажу	28
28	Инструктор по гигиеническому воспитанию	28
29	Техник по ремонту оборудования	28
30	Уборщик служебных помещений	28
31	Плотник	28
32	Дворник	28
33	Слесарь-сантехник	28
34	Сторож	28
35	Грузчик	28
36	Юрисконсульт	28
37	Специалист по охране труда	28
38	Программист	28
39	Специалист по кадрам	28

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

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

При наличии финансовых возможностей МАДОУ, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- медицинским работникам за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ) продолжительностью 12 календарных дней (основание: Постановление Госкомтруда и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22, п. 117);

- повару, шеф-повару, подсобному рабочему за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ) продолжительностью 8 (календарных) дней за полный отработанный период (Постановление Госкомтруда и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22, п. 117).

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

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье, регистрации брака работника (детей работника), на похороны родственников - до 5 календарных дней.

На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроком до 28 календарных дней.

3.9.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии ФОТ:

- на похороны близких родственников – 3 рабочих дня.

3.10. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (ст. 100 ТК РФ).

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

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 28-ое число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца, 13-ое число следующего месяца - заработная плата за вторую половину месяца.

Организация выплаты заработной платы сотрудникам МАДОУ «ДС № 453 г. Челябинска» осуществляется с использованием пластиковых карт:

- «МИР» Челябинск (договор от 19.06.2006 г.)
- «МИР» Сбербанк (договор от 03.06.2019 г.).

Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитета по делам образования города Челябинска», утвержденного решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику: оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.5. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада).

#### **4.6. Работодатель обязуется:**

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

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

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

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

4.6.5. Выплачивать месячную заработную плату работнику МАДОУ «ДС № 453 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.

4.6.6. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате 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).

4.6.7. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию с профкомом, о составных частях заработной платы, размерах, основания произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

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

4.6.9. Производить доплату компенсационного характера работникам, связанным с особыми условиями труда в размере 20% от должностного оклада:

- воспитатель компенсирующей, комбинированной группы НОДА, ТНР;
- младший воспитатель компенсирующей, комбинированной группы НОДА, ТНР;
- педагог дополнительного образования (ПДО) по изо деятельности, хореографии компенсирующей, комбинированной группы НОДА, ТНР;
- учитель-логопед;
- педагог-психолог;
- инструктор физической культуры (бассейн);
- медицинская сестра бассейна;
- медицинская сестра по массажу;
- музыкальный руководитель компенсирующей, комбинированной группы НОДА, ТНР;
- инструктор ЛФК;
- инструктор по гигиеническому воспитанию.

4.6.10. Производить доплату компенсационного характера работникам, связанным с тяжелыми и вредными условиями труда в размере от 4 до 12% от должностного оклада:

- юрисконсульт
- медицинская сестра по массажу
- главный бухгалтер
- заместитель главного бухгалтера
- бухгалтер
- шеф-повар
- повар
- подсобный рабочий;
- кастаньяша
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды
- младший воспитатель.

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

#### **4.7. Работник обязуется:**

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

4.7.2. Предоставить заявление об удержании за питание на каждый учебный год.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Стороны договорились, что работодатель:

5.1. Устанавливает систему и форму оплаты, стимулирования труда в пределах имеющихся средств с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах (**Приложение № 3**).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.2. Премировать к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) работников по согласованию с первичной профсоюзной организацией, согласно Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах.

5.2.3. Обеспечивать средствами на оплату гарантий и компенсаций сотрудникам, 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.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**6.** Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда (**Приложение № 2**).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать работникам здоровые безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Проводить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

6.1.3. Содержать в штате специалиста по охране труда (в соответствии со статьей 217 ТК РФ), который осуществляет координацию и контроль состояния условий и охраны труда, учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев, в том числе, с обучающимися при проведении образовательной деятельности с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.4. Организовывать работу по охране труда и безопасности, исходя из

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

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

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

6.1.7. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды 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).

Перечень должностей, имеющих право на получение моющих средств:

- младший воспитатель
- медицинская сестра
- шеф-повар
- повар
- оператор-хлораторщик
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды
- уборщик служебных помещений

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

Перечень должностей, имеющих право на получение специальной одежды:

- младший воспитатель
- шеф-повар
- повар
- заведующий хозяйством
- заведующий складом
- подсобный рабочий
- медицинская сестра
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды
- кастаньянша
- плотник
- дворник
- уборщик служебных помещений

6.1.9. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

6.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на



производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.11. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работникам 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, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочего места.

6.1.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

6.1.15. Обеспечивать соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

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

6.1.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

6.1.18. Обеспечивать сотрудников питанием, в установленный графиком рабочего времени час обеденного перерыва, согласно приказа заведующего МАДОУ «ДС № 453 г. Челябинска».

#### **Профком обязуется:**

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

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

7.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.5. Работодатель за счёт средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20% от должностного оклада (ст.377 ТК РФ).

7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет 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 счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Устанавливается следующее соотношение в распределении средств, удерживаемых из заработной платы членов профсоюза между Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и профсоюзной организацией Ленинского района г. Челябинска Общероссийского профсоюза работников народного образования и науки РФ: 25% и 75% соответственно.

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

7.8. 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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

7.11. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию) рассматривает 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- и другие вопросы.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Профком обязуется:**

- 8.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования тарифного, надтарифного фонда и фонда экономии заработной платы учреждения.
- 8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.4. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза, работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

- 8.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.
- 8.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по заявлению работника.
- 8.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.14. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

*(Ответственность сторон)*

Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 9.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию о выполнении условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).