

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 473 г. Челябинска»  
(МАДОУ «ДС № 473 г. Челябинска»)

454100, г. Челябинск, ул. 40-летия Победы, д. 10а, Тел/факс (351) 794-47-58, e-mail: mdou473kurch@mail.ru  
ОКПО 36919150 ОГРН 1027402542298 ИНН/КПП 7448019656/744801001

Представитель работодателя:

Заведующий МАДОУ «ДС № 473  
г. Челябинска»

\_\_\_\_\_ Е.П. Кудрявцева

«25» ноября 2021г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ «ДС № 473г. Челябинска»

\_\_\_\_\_ Н.А. Чухарева

«25» ноября 2021г.

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 473 г. Челябинска»  
на 2021 – 2024 гг.

г. Челябинск  
2021

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 473 г. Челябинска»  
(МАДОУ «ДС № 473 г. Челябинска»)

454100, г. Челябинск, ул. 40-летия Победы, д. 10а, Тел/факс (351) 794-47-58, e-mail: mdou473kurch@mail.ru  
ОКПО 36919150 ОГРН 1027402542298 ИНН/КПП 7448019656/744801001

ПРИНЯТ

на собрании трудового коллектива  
МАДОУ «ДС № 473г. Челябинска»  
(протокол от 25.11.2021 № 25)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 473 г. Челябинска»

### I. Общие положения

1. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 473 г. Челябинска», представленный в лице заведующего **Кудрявцевой Евгенией Петровной**, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 473 г. Челябинска», именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя **Чухаревой Натальи Алексеевны**.

2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

3. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Профсоюз** как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

**Работники** обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;  
-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;  
-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

5. Изменения и дополнения в коллективном договоре могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива.

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

7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

11. Администрация, профком отчитываются в выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

12. Стороны определили форму управления учреждением со стороны профкома – учет мнения (по согласованию) профкома.

13. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

## **II. Трудовые отношения**

14. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» и другими законодательными и нормативными правовыми актами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

15. Содержание трудового договора определяется в соответствии с ТК РФ, с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н, в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 г. № 103н, а

также с учетом положений настоящего договора, устава и иных локальных нормативных актов МАДОУ.

16. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

18. Трудовой договор с работником 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

19. В условии трудового договора включен пункт испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

20. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

21. При заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с воспитателями и педагогическими работниками администрация МАДОУ руководствуется разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза).

Локальные нормативные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

22. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

23. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, за исключением административно-управленческого персонала.

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

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

25. Объем педагогической работы педагогическим работникам и работникам младшего обслуживающего персонала (МОП) в ДОУ устанавливается работодателем согласно тарификации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

26. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

27. Уменьшение или увеличение объема работ для педагогических работников и младшего обслуживающего персонала ДОУ в течение учебного года работодателем, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- в указанных в подпункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

28. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 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.

29. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения

работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

30. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). 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.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

31. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2) работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3) работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ, а также работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, работникам, получающим второе высшее профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4) В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям один раз в пять лет. Оценка профессиональной деятельности педагогов осуществляется аттестационной комиссией, формируемой в учреждении. В состав комиссии включается председатель выборного профсоюзного органа.

По результатам аттестации на первую и высшую квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям проценты оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией на основании приказа Минобрнауки Челябинской области.

5) Работодатель создает необходимые условия труда молодым педагогам, обеспечивает оснащенность рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным оборудованием на уровне современных требований с целью закрепления их в организации; развивает институт наставничества.

### **IV. Оплата и нормирование труда**

32. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с «Едиными

рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, законами Российской Федерации, законами Челябинской области, иными актами.

33. Работодатель при регулировании оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

1) разрабатывает положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для принятия локальных нормативных актов.

2) предусматривает в положении об оплате труда и стимулирующих выплатах работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера.

При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

34. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и



служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

35. Минимальный размер заработной платы устанавливается Федеральными законами РФ. Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2020г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» установлен минимальный размер заработной платы в 2021 году – 12792 рублей без учета уральского коэффициента.

36. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ (ст. 134 ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы после утверждения акта органа местного самоуправления и выделения необходимых ассигнований. Изменение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Челябинска и отражается в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

37. Работодатель обязан своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Работодатель принимает решения с учетом мнения, соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и Постановлением Правительства. Порядок и условия труда работников, доплаты, надбавки, премирование и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения представительского органа работников в соответствии со статьей 144 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов», Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями от 22 февраля 2011г., 27 марта, 20 ноября, 18 декабря 2012г., 25 июня 2013г., 24 июня 2014г., 25 августа 2015г., 29 марта 2016г., 29 ноября 2016г., 27 февраля 2018г., 22 октября 2019г., 27 октября 2020г., 24 ноября 2020г., 23 ноября 2021г.

38. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц каждые полмесяца безналичным перечислением на лицевой счет Сбербанка России или ЧФ АО «СМП Банка» за фактически отработанное время (фактически выполненную работу) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Днями выплаты заработной платы устанавливаются **13 и 28 числа месяца** (за первую половину месяца заработная плата выплачивается 28 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 13 числа следующего месяца).

**Для вновь принимаемых сотрудников выплата заработной платы за первый месяц работы проводится следующим образом:**

1) принятым на работу с 1 по 13 числа месяца - часть зарплаты за период работы с 1 по 13 число текущего месяца за фактически отработанные дни выплачивается 13 числа, оставшаяся часть заработной платы за первую половину месяца выплачивается 28 числа текущего месяца.

2) принятым на работу с 16 по 31 числа месяца – часть зарплаты за период работы с 16 по 28 число выплачивается 28 числа текущего месяца, оставшаяся часть заработной платы за вторую половину месяца выплачивается 13 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

При выплате заработной платы работодатель в расчетных листках извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате и сумм, начисленных в пользу работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

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

39. Работодатель обязуется:

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

2) сохранять за работниками участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада). Оплату производить из дополнительных (внебюджетных) источников.

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

41. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска и др. (ст. 236 ТК РФ), Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки каждой выплаты.

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

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

## **V. Социальные гарантии и компенсации**

43. Обязанности администрации:

1) разрабатывает прогноз занятости на 3-5 лет и согласовывает с профсоюзным комитетом, на его основании предусматривает переподготовку кадров и повышение квалификации. Особое внимание обращает на работников без образования;

2) обязуется доводить до сведения профкома не менее чем за 3 месяца информацию о закрытии групп с освобождением работников;

3) при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных ассигнований оказывает материальную помощь работникам в соответствии с положением «О премировании и оказании материальной помощи работникам МАДОУ».

4) работодатель ежемесячно перечисляет Профкому денежные средства в размере 1% на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. Смета

расходования средств включена в коллективный договор в качестве приложения (Согласно ст. 377 ТК РФ, единственным основанием для подобных отчислений является Коллективный договор).

44. За педагогическими работниками сохраняется размер оплаты труда, с учетом имеющейся у них квалификационной категории, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

- 1) учитель – воспитатель (независимо от типа в которой выполняется работа);

- 2) старший воспитатель, воспитатель – воспитатель, старший воспитатель;

- 3) руководитель физического воспитания 0 инструктор по физической культуре;

- 4) учитель-дефектолог, учитель-логопед – учитель-логопед, учитель-дефектолог;

- 5) учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) – музыкальный руководитель;

- 6) старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель – инструктор по физической культуре.

45. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случае выхода на работу по окончании длительной болезни на 14 календарных дней.

**46. Работникам предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим причинам:**

- 1) бракосочетание работника – 3 рабочих дня;

- 2) бракосочетание детей – 1 рабочий день;

- 3) родителям первоклассников – 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;

- 4) смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;

- 5) переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;

- 6) проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день;

- 7) работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – 1 день в квартал.

47. Работникам предоставляются свободные от работы дни с сохранением средней заработной платы и места работы (должности) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

- на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними мест работы (должности) и среднего заработка;

- на один рабочий день один раз год работникам, достигшим возраста сорока лет.

- на один рабочий день один раз в год работникам.

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 год с сохранением за ними мест работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, переболевшим короновирусной инфекцией COVID-19, предоставляются свободные от работы дни с сохранением средней заработной платы и места работы (должности) для прохождения углубленной диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июня 2021 г. № 927 – на один рабочий день.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

48. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 27 Закона РФ «Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан», ст. 262 ТК РФ), которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ.

49. При увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости работнику может выплачиваться материальное вознаграждение при наличии средств.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

50. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

51. Для педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 33 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

52. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий и методической работы.

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

54. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем: беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте

до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением).

55. Правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяются в соответствии с приказом МОиН РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

56. Конкретные положения по регулированию времени отдыха работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

57. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

58. 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.

59. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123ТК РФ).

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

61. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

63. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Продление, разделение и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

64. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать дополнительные отпуска, порядок и условия которых определяются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

65. Работодатель обязуется:

1) **предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск** работникам в соответствии со ст. 115 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. «О ежегодных основных удлиненных отпусках» и иными Федеральными законами.

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, если они работают с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с такими детьми, имеют право на отпуск указанной продолжительности. Предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью, составляющей 56 календарных дней, не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

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

3) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

66. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году в удобное для работника время предоставляется работникам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

68. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (ст. 335 ТК РФ, п.5 ст. 55 Закона РФ от 10 июля 1992 «Об образовании в Российской Федерации»). Порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **VII. Развитие кадрового потенциала**

69. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищенности через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных

технологий, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

70. Администрация МАДОУ:

- осуществляет анализ кадрового обеспечения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки;
- принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников;
- обязуется информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

71. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые и педагогические обязанности, применяются поощрения. Виды поощрений устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

72. Работодатель создает условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом МАДОУ (Педагогическим советом, Общим собранием работников). Вид ведомственной награды (орден, медаль, почетная грамота, нагрудный знак, почетное звание) определяется с учетом степени и характером заслуг лица, представляемого к награде.

73. Работникам, высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, до расторжения трудового договора предоставляется оплачиваемое время для поиска новой работы.

### **VIII. Работа с молодежью**

74. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- обеспечение защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, создание для них необходимых условий труда;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в организациях;
- содействие трудоустройству выпускников организаций среднего профессионального образования по педагогическим специальностям в течение одного года после выпуска;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- развитие творческой и социальной активности молодежи.
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

75. Стороны договорились:

- проводить организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях;

- предусмотреть повышающий коэффициент в размере 0,2 к должностному окладу в за фактическую нагрузку при наличие экономии фонда оплаты труда;

- способствовать участию молодых специалистов в городских конкурсах профессионального мастерства, культурно-досуговых и спортивных мероприятиях, профсоюзных конкурсах;

- развивать институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты в размере 5% от должностного оклада при наличие средств;

76. Статус молодого специалиста имеют выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающие на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;

- перехода работника в другую образовательную организацию города Челябинска;

- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

77. Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата.

## **IX. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

78. Профсоюз осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ, участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

79. Работодатель обязан уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

О возможном массовом высвобождении работников работодатель обязан уведомить службу занятости района не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

8077. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

8178. Преимущественное право на оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ (семейные – при наличие двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным



источником средств к существованию), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у работодателя трудовые увечья или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), имеют также: лица пред пенсионного возраста (работники, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года (и другие категории работников).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время, не менее 4-х часов в неделю, с сохранением среднего заработка, для поиска нового места работы.

8279. 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.

8380. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру при расторжении трудового договора выплачивается выходное пособие в размере двукратной средней месячной заработной платы за исключением оснований:

- соглашения о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК РФ (соглашение сторон);
- применения меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения;
- расторжения трудового договора за виновные действия.

8481. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

8582. Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8683. МАДОУ содержит в штате специалиста по охране труда, который осуществляет координацию и контроль состояния условий и охраны труда в учреждении, 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 в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

8784. Работодатель обязуется:

- 1) Обеспечить в соответствии с п. 2 ч. 6 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» безопасные условия труда и обучения в соответствии с установленными нормами для сохранения жизни и здоровья обучающихся и работников организации, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Проводить со всеми

поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

2) Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ;

3) Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа;

4) Обеспечивать работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей;

5) Обеспечить проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;

6) Соблюдать порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда (не реже одного раза в 5 лет), в соответствии в Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

7) Обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в размере и на условиях, предусмотренных [статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации](#) при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации [Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#) (с учетом дополнений и изменений, внесенных [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"](#)) (далее - [Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ](#));

8) Обеспечить проведение для работников обучения оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях, проведение инструктажей по охране труда и требованиям безопасности труда, в том числе по новым правилам охраны труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

9) Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

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

11) Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

12) Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета;

13) Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

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

15) Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения РФ № 29 от 28.01.2021 года;

16) Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения;

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

18) Производить ежегодный расчёт средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, обучение охране труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Ежегодно заблаговременно направлять учредителю мотивированную заявку на финансирование указанных мероприятий по охране труда.

8885. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 года N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года N 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

- повышенную оплату труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ.

8986. Профсоюзный комитет обязуется:

1) Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

2) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура ...) требовать от работодателя приостановление работ до устранения выявленных нарушений. Работы приостанавливаются после официального уведомления администрации;

3) Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

4) Проводить досуг сотрудников.

## **IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9087. Стороны договорились о том, что:

1) Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении

любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2) Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

3) Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом организации подлежат следующие локальные нормативно-правовые акты:

- положение по оплате труда МАДОУ (ч. 4, ст. 135 ТК РФ);
- тарификационные списки (ч. 4, ст. 135 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- графики сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- график отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- перечень должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (абз. 22 ч.2 ст. 212 ТК РФ);
- должностные инструкции;
- соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

4) Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения сотрудников (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, самостоятельно устанавливаемых работодателем в локальном нормативном акте (ч. 2 ст. 116 ТК РФ);
- установление конкретного размера повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- определение формы профподготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- сокращение численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие сотрудника, являющегося членом профсоюза, занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации) (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение сотрудником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- увольнение сотрудников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (вне зависимости от причины увольнения) (ч. 3 ст. 171 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3, 4 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятие работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);
- установление нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

5) 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 случае если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6) Работнику, избранному председателем профсоюзного комитета может устанавливаться надбавка к должностному окладу в размере 10% при экономии фонда оплаты труда.

7) Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8) Председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9) 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 она являются, а руководителей (из заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы – с согласия вышестоящего профсоюзного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

10) Работодатель информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

11) Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12) Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

13) 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.

9188. Стороны договорились:

- 1) Создавать необходимые условия труда и содействовать занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников;
- 2) Совместно проводить:
  - конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» по проблемам в сфере образования;
  - конкурсы профессионального мастерства.
- 3) Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников организаций на курсы повышения квалификации без сохранения заработной платы и возмещения им расходов согласно законодательству РФ.
- 4) При проведении структурных преобразований в организациях не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.
- 5) Не проводить в течение учебного года в организациях организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.
- 6) При проведении аттестации педагогических работников соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки.

## **Х. Обязательства профкома**

9289. Профком обязуется:

- 1) Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 2) Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них сведений, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 3) Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 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).
- 5) Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 6) Осуществлять контроль за правильностью своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7) Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 8) Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9) Осуществлять защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ, участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

10) Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

11) Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организации.

12) Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

9390. Стороны договорились, что:

1) Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2) Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

3) Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

4) Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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.

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

7) Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

8) Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.