


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 56/1 г. Челябинска»

2022– 2025 г

От работников:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБДОУ «ДС № 56/1 г. Челябинска»

 Л.А.Гребенчикова

От работодателя:
Заведующий
«ДС № 56/1 г. Челябинска»

 Н.В.Чепелева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий договор заключен между работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 56/1 г. Челябинска» (далее МБДОУ ДС), представленным профсоюзным комитетом в лице председателя профсоюзного комитета Гребенчиковой Л.А. с одной стороны и работодателем в лице заведующего МБДОУ «ДС № 56/1 г. Челябинска» Чепелевой Н.В. с другой, именуемые в дальнейшем сторонами, в соответствии со статьей 40 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ).

1. Коллективный договор (далее КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работодателя и работников МБДОУ ДС, обязательства и ответственность сторон.
2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ДС и установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.
3. Сторонами КД являются:
 - Работники МБДОУ ДС, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком), председателя профкома Гребенчиковой Л.А.
 - Работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ «ДС № 56/1 г. Челябинска» Чепелевой Н. В.
4. Действие КД распространяется на всех работников МБДОУ ДС, гарантирует защиту прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.
5. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
7. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
8. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и утверждаться в качестве приложения к КД решением трудового коллектива согласно статье 44 ТК РФ.
9. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ ДС.
11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами.
12. КД вступает в силу с момента его подписания сторонами.
13. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом подлежат:
 - Правила внутреннего трудового распорядка (август-сентябрь);
 - Тарификация на новый учебный год (сентябрь);
 - Соглашение по охране труда (январь);
 - Положение об оплате труда (декабрь-январь);
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами;
 - Проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников МБДОУ ДС;
 - Другие локальные нормативные акты.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ ДС и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.
4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 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 (статья 72 ТК РФ).
5. Нагрузка на новый учебный год педагогических работников МБДОУ ДС, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается заведующим МБДОУ ДС по согласованию с профкомом.
6. Заведующий МБДОУ ДС должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
7. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ ДС, возможны только:
 - а) По взаимному согласию сторон;
 - б) По инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной 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 МБДОУ ДС, но в той же местности на срок до одного месяца (карантин, авария и др.);
 - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

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 (статья 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 МБДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ ДС, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДОУ.
10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).
11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
12. В работе руководствоваться статьями: 57,63, 129,135 ТК.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
3. **Работодатель обязуется:**
 - Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ДОУ.
 - Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
 - В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).
5. Предоставлять 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 статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (за счет внебюджетных источников).
6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ИСОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (информацию о закрытии МБДОУ ДС с высвобождением работников) не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства.
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 статьи 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 статья 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 статья 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (статья 82 ТК РФ).
4. **Стороны договорились, что:**
 - Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
 - Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
5. О возможном массовом высвобождении работников информацию в службу занятости района предоставить не менее чем за три месяца.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями Трудового договора. Должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ ДС.
2. Для заведующего МБДОУ, работников из числа административно-хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
3. Для обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 8 часов в день, не превышающая 40 часов в неделю. Сторожа установить режим работы в выходные и праздничные дни посуточно.
4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:
 - для старшего воспитателя - 36 часов в неделю,
 - для воспитателей - 25 часов в неделю,

- для музыкального руководителя - 24 часов в неделю,
 - для учителей-логопедов и учителей-дефектологов -20 часов в неделю,
 - для педагога дополнительного образования -18 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ, Типовое положение об образовательном учреждении).
5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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.
6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного 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.
8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
9. В летний период (подготовки к новому учебному году) работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ и благоприятных условий для отдыха работников.
- 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 статьями 124-125 ТК РФ.
- При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).
- Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.
- Не допускается замена денежной компенсацией 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) (статья 126 ТК РФ).
11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска административного и вспомогательного персонала МБДОУ ДС составляет 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).
12. Педагогическим работникам МБДОУ ДС предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней (статья 334 ТК РФ):

13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ).

14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

15. Работодатель обязуется:

- Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим причинам:
 - бракосочетание работника - три рабочих дня;
 - бракосочетание детей - один рабочий день;
 - родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
 - смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
 - переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
 - проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
 - работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал.
 - ✓ - председателю первичной профсоюзной организации – пять рабочих дней
- Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту)
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет
 - работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы
 - работающим инвалидам – 60 календарных дней в году

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

1. Оплата труда работников МБДОУ ДС осуществляется на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ ДС в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников образования.
2. Ставка заработной платы и должностной оклад педагогических работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников образования.
3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа.
4. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5. Заработная плата включает в себя:
 - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;

- доплаты компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и утверждаются приказом заведующего.

Компенсационные выплаты устанавливаются как на год, так и на определенный срок в зависимости от содержания и (или) объема выполненных работ.

Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, либо в абсолютных величинах (рублях, часах).

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового Кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

Устанавливается работнику на срок совмещения профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- доплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ;

Устанавливается работнику на срок расширения зон обслуживания, за увеличение объема работ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

- доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

- повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы — двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных: За специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования (коррекционные учреждения) – 20% (педагогическим работникам -20% от должностного оклада, помощникам воспитателя - 20% от должностного оклада). Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Выплат работникам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

Заведующий принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются. В случае, если со дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

6. Компенсационные доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работникам в пределах ФОТ.

- Надбавки стимулирующего характера.

1. К видам выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, рассматриваются Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам и утверждаются приказом заведующего.

Персональный состав Комиссии утверждается решением общего собрания трудового коллектива ДОУ. На основании решения общего собрания трудового коллектива ДОУ заведующий издает приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующих выплат на учебный год». Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета и представителей администрации.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных величинах (рублях), в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате на определенный срок (месяц, квартал, год) в зависимости от специфики производства и труда

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Приложения 1п.1)
- Выплаты за качество выполняемых работ (Приложения 1п.2).
- Стаж работы (выслугу лет) в данной должности педагогическим работникам (воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, педагогу-психологу, музыкальному руководителю), помощникам воспитателя, устанавливается ежемесячная выплата к тарифной ставке (окладу): в размере 10% от должностного оклада при стаже работы от 1 года до 3 лет; 15% от должностного оклада при стаже работы от 3 до 5 лет; 20% от должностного оклада при стаже работы от 5 лет и выше (надбавку за стаж работы устанавливаются педагогическим работникам, помощникам воспитателя, по основному месту работы, по основной занимаемой должности). Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе в данной должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.
- Работу с детьми дошкольного возраста (далее - ПГЧО): воспитателям 1000 рублей в месяц; помощникам воспитателей 500 рублей в месяц (выплата производится пропорционально фактически отработанному времени и при замещении временно отсутствующего работника (далее- ПГЧО подработка); при выплате надбавки учитывается районный коэффициент. Выплата производится по основному месту работы.
- Работникам МБДОУ ДС за присмотр и уход за детьми в данном учреждении - 20% от должностного оклада. На основании ФЗ «Об образовании в РФ», под присмотром и уходом понимается комплекс мер по организации питания и хозяйственно-бытового обслуживания детей, обеспечению соблюдения ими личной гигиены и режима дня.
- Категорию (педагогическим работникам), присвоенную на основании решения аттестационной комиссии (высшая квалификационная категория – 30% от должностного оклада, I категория – 20% от должностного оклада, II категория – 10% от должностного оклада);
- Надбавка за работу с детьми-инвалидами (надбавка работникам, обеспечивающим воспитательный процесс и обслуживание ребенка-инвалида рассчитывается из норматива, выделенного на одного воспитанника) по приказу руководителя с приложением «расчета» (надбавка рассчитывается с учетом районного коэффициента). Выплата надбавки производится за фактически отработанное время

4. Выплаты стимулирующего характера выплачивается одновременно с выплатой заработной платы работникам в пределах ФОТ.

5. По приказу руководителя может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока в случае:

- несвоевременного исполнения заданий, ухудшения качества работы;
- нарушения трудовой дисциплины;
- отсутствие средств на эти цели.

• **Премии:**

1. Порядок и установление премии распространяется на всех сотрудников, включая совместителей.

2. Процентное содержание премии или начисление ее в абсолютных величинах определяется руководителем и зависит от суммы средств экономии фонда оплаты труда.

3. Премии работникам по текущему премированию начисляются и выплачиваются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, календарный и учебный год), в честь праздника, юбилея, в связи с уходом на заслуженный отдых.

4. Размер премии за выполнение показателей по должностям определяется на основании настоящего Положения.

5. Премии, выплачиваемые за производственные результаты, производятся с учетом начисления уральского коэффициента.

6. Размер премий определяется в процентах от должностного оклада (или в абсолютных величинах) и может составлять до 100% ,150% (младшему обслуживающему персоналу) за отчетный период (месяц, квартал, год). Премирование сотрудников МБДОУ производится:

- к государственным праздникам (в т.ч. 8 марта, 23 февраля) до 100% к должностному окладу

- к юбилейным датам до 100% к должностному окладу

- ко Дню Учителя до 100% к должностному окладу;

- ко Дню дошкольного работника до 100% к должностному окладу;

- за гармонизацию родительско-детских отношений в семьях с детьми-инвалидами до 100% к должностному окладу;

- за выполнение плана по детодням до 100% к должностному окладу;

- за высокие качественные результаты работы до 100% к должностному окладу;

- за подготовку творческих коллективов до 100% к должностному окладу;

- за подготовку учреждения к новому учебному году до 100% к должностному окладу;

- за участие в семинарах, методических объединениях, конференциях (в т.ч. За участие в Август. конференции) до 100% к должностному окладу;

- по итогам работы за 3, 6, 9, 12 месяцев до 100% к должностному окладу;

- за получение грамот и наград вышестоящих организаций до 100% к должностному окладу

- за проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, участие в районных, городских, областных, общероссийских конкурсах; до 100% к должностному окладу;

- за отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) до 100% к должностному окладу; воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; до 100% к должностному окладу;

- за снижение заболеваемости воспитанников; до 100% к должностному окладу;

- за качественную разработку рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых информационных технологий; до 100% к должностному окладу;

- за работу в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости); до 100% к должностному окладу;

- за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; до 100% к должностному окладу;

- за подготовку творческих коллективов («Хрустальная капель», «Звонкие голоса», «Искорки надежды», «Серебряная маска» и др.); до 100% к должностному окладу;

- за отсутствие травматизма среди воспитанников; до 100% к должностному окладу;

- создание безопасных условий работы в ДОУ; до 100% к должностному окладу;

- за подготовку участков к работе в летний, зимний период до 100% к должностному окладу;

7. Воспитателям и помощникам воспитателей МБДОУ «ДС № 56/1 г. Челябинска» выплачивается ежемесячная премия за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей, в размере 30% тарифной ставки (оклада). Выплата премии производится раз в квартал, в месяце, следующим за отчётным периодом.

8. Каждый работник коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

9. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишён премии полностью. Показателями, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение, являются:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагога (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МБДОУ и на других уровнях;
- наличие ошибок в ведении документации;
- отсутствие результатов работы с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопомощи, конфликтные ситуации).

10. Все случаи премирования рассматриваются руководителем МБДОУ по согласованию с профсоюзом, в индивидуальном порядке, в каждом случае отдельно.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

1. Организует в учреждении места для приема пищи сотрудников.
2. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам учреждения по утвержденным по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- Обеспечить за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день, один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии по выслуге лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Обеспечить право работников МБДОУ ДС на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.
- Проводить в МБДОУ ДС специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.
В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ ДС 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 МБДОУ ДС по охране труда на начало учебного года, осуществлять контроль за соблюдением инструкций.
- Обеспечивать наличие нормативных материалов по охране труда и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (статья 221 ТК РФ).
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ ДС на время приостановления работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 216.1 ТК РФ).
В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере не ниже среднего заработка.
Если предоставление другой работы невозможно, время простоя работника оплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями, в праздничные дни и в ночное время.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (статья 212 ТК РФ).
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда для каждой категории работников МБДОУ ДС.
Регулярно корректировать и обновлять действующие инструкции по ОТ и жизнеобеспечению образовательного процесса.
- Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 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 МБДОУ. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (статья 214 ТК РФ).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).
3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома (статья 373 ТК РФ).
5. Работодатель предоставляет профкому 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 (статья 377 ТК РФ).
6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений в размере 1%. Из них: 75 % - перечисляются в РК профсоюза, 25 % - перечисляются в ОК профсоюза работников народного образования и науки.
Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном и настоящим коллективным договором.
9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ ДС.
10. Члены профкома включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает вопросы согласно перечню статей ТК РФ.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

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», областным законом «О правах профессиональных союзов Челябинской области» и ТК РФ.
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.
4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).
6. Направлять учредителям заявление о нарушении руководителем МБДОУ ДС, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).
7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда и других.
10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ ДС.
11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета и системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений и страховых взносов работников.
12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в существующий 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 на общем собрании работников МБДОУ.
4. Рассматривают 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 2 месяца до окончания срока настоящего договора.

Умноженен:

- Др - Каджова С. Р.
- Др - Соколовски С. В.
- Др - Ортово О. Д.
- Др - Мухоморова Р. В.
- Др - Самарова И. Д.
- Др - Ванарина И. Д.
- Др - Стенкова А. А.
- Др - Мамунцова Е. И.
- Др - Обединенко С. У.
- Др - Карагорова И. А.
- Др - Мурзатанова Ф.
- Др - Пороженкова И. А.
- Др - Сурженкова И. В.
- Др - Исмакова В. А.
- Др - Мухоморова В. С.
- Др - Варланова С. Т.
- Др - Леонидова А. А.
- Др - Буракова Е. И.
- Др - Триванова И. А.
- Др - Триванова А. А.
- Др - Манникова С. В.
- Др - Мехренко О. И.
- Др - Триванова И. А.
- Др - Камалиева И. А.

- Др - Стрелова О. Б.
- Др - Мехренко С. И.
- Др - Мехренко Ю. И.
- Др - Леонидова И. Д.
- Др - Мехренко И. А.
- Др - Ромашова



Пропиновано, пронумеровано,
 скреплено печатно на 16 листах.
 Исполнитель
 Заведующий МБДОУ
 Н.В. Чепелева