

ПРИНЯТ

на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 3
от 03.09.2021

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада с приоритетным осуществлением художественно -
эстетического направления воспитанников № 347
г. Челябинска»

на 2021-2024 гг.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

«ДС № 347 г. Челябинска»

 О.А. Логозинская

Приказ № 01-155 от 07.09.2021

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

 С.Н. Горлова

Протокол № 65 от 07.09.2021



1. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад с приоритетным осуществлением художественно-эстетического развития воспитанников № 347 г. Челябинска» (МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска»)
(полное наименование организации с указанием сокращённого наименования при его наличии)
2. Заведующий Логозинская Ольга Анатольевна, телефон: (351) 256-49-45, адрес электронной почты: mbdou347@vandex.ru
(фамилия, имя, отчество (полностью), телефон, электронный адрес представителя работодателя)
Горлова Светлана Николаевна, телефон: 8(351) 256-49-45, адрес электронной почты activity2682@mail.ru
(фамилия, имя, отчество (полностью), телефон, электронный адрес председателя первичной профсоюзной организации)
3. Реквизиты: ИНН 744901001 ОГРН 1027402699940 454010, Челябинская область, город Челябинск, улица Барбюса, дом 41А
(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации)
4. _____ образование _____
(отрасль народного хозяйства)
5. _____ муниципальное учреждение _____
(организационно-правовая форма организации)
6. _____ дошкольное образование _____
(основные виды деятельности)
7. Постановление главы администрации Ленинского района города Челябинска № 637-13 от 18.08.1995 года
(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации)

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	Общие положения	4
Раздел 2	Трудовой договор	5
Раздел 3	Профессиональная подготовка , переподготовка и повышение квалификации работников	6
Раздел 4	Высвобождение работников и содействие трудоустройству	7
Раздел 5	Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 6	Оплата и нормирование труда	11
Раздел 7	Гарантии и компенсации	13
Раздел 8	Охрана труда и здоровья	14
Раздел 9	Гарантии профсоюзной деятельности	15
Раздел 10	Обязательства профсоюзного комитета	16
Раздел 11	Контроль за выполнением коллективного договора	17
Приложение 1	Соглашение по охране труда на 2021-2024 год	19

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Челябинской области Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2020 годы;
- Отраслевое территориальное соглашение между Комитетом по делам образования города Челябинска и координационным советом местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки российской Федерации города Челябинска от 23 октября 2015 года;
- Дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в отраслевое соглашение между Комитетом по делам образования города Челябинска и координационным советом местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска от 01 октября 2018 года.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад с приоритетным осуществлением художественно - эстетического направления воспитанников № 347 г. Челябинска» (МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад с приоритетным осуществлением художественно - эстетического направления воспитанников № 347 г. Челябинска» (далее — Учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска» (далее Учреждение), в лице заведующего Логозинская Ольги Анатольевны, действующего на основании Устава;
- Работники учреждения, в лице представителя — председателя первичной профсоюзной организации (далее ППО) Горловой Светланы Николаевны.

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

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.7 При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в его текст дополнения и изменения по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников в установленном законе порядке (ст.44 ТК РФ) и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего Коллективного договора.
- 1.9. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.12. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех Работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий Коллективного договора (собрания, беседы, совещания, информационные стенды, сайт Учреждения) (ст.68 ТК РФ).
- 1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, независимо от факта уведомительной регистрации.
- 1.15. При вступлении в силу настоящего Коллективного договора ранее принятые редакции Коллективного договора признаются утратившими силу.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передается Работнику в день заключения.
- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. При приеме на работу и заключении трудового договора с Работником Работодатель обязан ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.
- 2.5. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты(если они предусмотрены) и др.

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

2.8. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции .

2.9. О введении указанных изменений Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч.2 ст.73, ст.162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

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

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

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

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических - Работников не реже, чем 1 раз в три года.

3.4.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

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

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173, 174, 176 ТК РФ.

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории Работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее 2 лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения Работниками пенсионного возраста. Молодым специалистам, активно принимающим участие в мероприятиях различного уровня, повышать квалификационную категорию в течение первого-второго года работы.

3.4.7. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии по возрасту остался 1 год.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случае ликвидации образовательного учреждения — не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

В случае ликвидации МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить по согласованию профкома (ст.82 ТК РФ).

4.1.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии); одинокие

матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации.

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

4.1.6. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных Работников — членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны Коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию профкома;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию профкома и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст.103 ТК РФ).

РЕЖИМ РАБОТЫ МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска» на 2021-2022 уч. год.

Наименование Должностей	Начало рабочего дня	Оконч ание рабоче го дня	Начало обеда	Окончание обеда	Нагрузка в день	Нагр узка в неде ю	График Работы
заведующий	8-30	18.00 – понедельник 17-00 вторник -четверг 16.00-пятница	12-30	13-00	8	40	8-30-17-00
заместитель заведующего	8.30	17.00	12.30	13.00	8	40	8.30-17.00
старший воспитатель	8.00	15.42	12.00	12.30	7,2	36	8.00-15.42
воспитатели:							
1 смена	6.30	13.42	-	-	7,2	36	6.30-13.42
2 смена	11.18	18.30	-	-	7,2	36	11.18-18.30
воспитатели компенсирующи х групп							
1 смена	6.30	12.30	-	-	6	30	6.30-12.30
2 смена	12.30	18.30	-	-	6	30	12.30-18.30
младшие воспитатели	8.10-8.20	16.40-16.50	12.00	12.30	8	40	8.10(8.20)-

							16.40 (16.50)
плотник	9.00	17.30	12.00	12.30	8	40	9.00- 17.30
подсобный рабочий,	8.00	16.30	12.00	12.30	8	40	8.00- 16.30
уборщик служебных помещений	8.30	17.00	12.00	12.30	8	40	8.30- 17.00
дворник	6.00	14.30	12.00	12.30	8	40	6.00- 14.30
инструктор по гиг.воспитанию,	8.00	16.18	12.00	12.30	7,8	39	8.00- 16.18
Повара:							
1 смена	6.00	14.30	12.30	13.00	8	40	6.00- 14.30
2 смена	8.00	16.30	12.30	13.00	8	40	8.00- 16.30
Музыкальный руководитель	7.48	15.30	12.00	12.30	7,2	36	7.48- 15.30
Педагог- психолог	8.30	15.42 среда- метод. день	-	-	7,2	18	8.30- 15.42
Учитель-логопед	8.00	12.00	-	-	4	20	8.00- 12.00
Сторож	по графику 18.30- 6.30 в рабочие дни, в выходные и праздничные с 6.30 до 6.30 сл. дня				8	40	18.30 – 6.30 6.30- 6.30 сл.д.
инструктор физ. культуре	7.45	13.57	-	-	6,2	31	7.45- 13.57
педагог доп. образования	14.30	17.46	-	-	3,6	18	14.30- 17.46
рабочий по стирке и ремонту спец. одежды	8.00	16.30	12.30	13.00	8	40	8.00- 16.30
кастелянша	8.00	16.30	12.30	13.00	8	40	8.00- 16.30
главный бухгалтер, зам.гл. бухгалтера, бухгалтер	8.30	17.00	12.30	13.00	8	40	8.30- 17.00
специалист по кадрам, заведующий хозяйством, инженер по охране труда	8.00	17.00	12.00	12.30	8	40	8.00- 16.30
кладовщик	8.00	16.30	12.30	13.00	8	40	8.00- 16.30

программист	по индивидуальному графику	4	20	
художник	по индивидуальному графику	4	20	
контрактный управляющий	по индивидуальному графику	4	20	

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

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

5.6. Привлечение Работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.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 ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Продолжительность основного отпуска работников:

№ п/п	Должность	Продолжительность в календарных днях	
		В соответствии с ТК РФ	При работе педагогических работников с детьми ОВЗ
1.	Заведующий	42	-
2.	Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер	28	-
3.	Кастелянша	28	-
4.	Заместитель заведующего по АХР	28	-
5.	Заместитель заведующего по ВМР	28	-
6.	Старший воспитатель	42	-
7.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	28	-
8.	Инструктор по физической культуре	42	56

9.	Музыкальный руководитель	42	56
10.	Педагог дополнительного образования	42	56
11.	Учитель-логопед	56	56
12.	Педагог-психолог	42	56
13.	Специалист по кадрам, по охране труда, художник, программист, контрактный управляющий	28	-
14.	Воспитатель	42	56
15.	Мл. воспитатель	28	-
16.	Повар	28+ 7 (дополнительный оплачиваемый отпуск)	-
17.	Подсобный рабочий	28	-
18.	Заведующий хозяйством	28	-
19.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	28	-
20.	Уборщик служебных помещений	28	-
21.	Плотник	28	-
22.	Дворник	28	-
23.	Сторож	28	-

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работникам, имеющих детей - первоклассников, предоставлять отпуск в сентябре, с их согласия.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также по согласованию с работодателем в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам – 14 календарных дней;
- в случае свадьбы детей работника– 3 календарных дня;
- в исключительных случаях – 1 месяц.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Фонд оплаты труда МБДОУ «ДС № 347 г.Челябинска» формируется из тарифного

фонда, надтарифного фонда и фонда экономии заработной платы.

Тарифный фонд включает в себя:

- оплату Работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных выплат, выплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни.

Надтарифный (дополнительный) фонд формируется на:

- оплату дополнительных видов работ, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- доплаты за совмещение профессий;
- стимулирующие выплаты.

Фонд экономии заработной платы формируется в результате свободных штатных единиц и используется на:

- доплаты за выполненную единовременную работу;
- премирование;
- оказание материальной помощи работникам учреждения.

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.1. Работодатель обязуется:

1) обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности); Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат Работнику Учреждения, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

2) оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах Учреждения, которое принимаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (статьи 135,143 ТК РФ).

3) производить начисление и выплату заработной платы согласно Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах, принятому по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.2. Утверждать тарификацию по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

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

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

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

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

- учитель логопед;

- работа с детьми на компенсирующих групп (дети ОВЗ)

Производить доплату компенсационного характера работникам, в соответствие с результатами аттестации рабочего места, связанного с вредными условиями труда (по результатам СОУТ) в размере от 4 до 8 % от должностного оклада:

- младший воспитатель;
- повар
- подсобный рабочий;

Производить выплату уральского коэффициента всем категориям работников в размере 15 % от должностного оклада.

6.7. Выплачивать заработную плату Работникам за текущий месяц, путем перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работника в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 29 число, за вторую половину месяца - 14 число каждого месяца.

6.8. Извещать каждого Работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 ТК РФ.

6.9. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств в фонде оплаты труда с учётом мнения профкома.

6.10. В пределах имеющегося фонда оплаты труда устанавливать при приеме на работу выпускников высших и средних специальных учебных заведений в первые три года после их окончания, дополнительные выплаты, установленные приказами Учредителя.

6.11. В учреждении устанавливается минимальный размер оплаты труда не ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области.

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

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что, работодатель:

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды в размерах, определенных законодательством.

7.2. Ходатайствует перед Учредителем и Администрацией города Челябинска о предоставлении жилья нуждающимся работникам, о выдаче направления в детский сад детям работников МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска»

7.3. Оказывает из средств экономии заработной платы материальную помощь работникам, к юбилейным датам (55, 60, 65 лет), работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам учреждения по согласованию с профкомом, согласно Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

8.2. Проводить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимости их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (*Приложение 1*).

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, установленные законодательством. (ст.219 ТК РФ). В состав комиссии, по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома и(или) члена комиссии по охране труда.

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

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

8.6. Обеспечить приобретение, хранения, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т. д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

Перечень должностей, имеющих право на получение специальной одежды:

- воспитатель;
- младший воспитатель;
- повар;
- заведующий хозяйством;
- инструктор по гигиеническому воспитанию;
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды;
- плотник;
- дворник;
- уборщик служебных помещений.

Перечень должностей, имеющих право на получение моющих средств:

- младший воспитатель;
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды;
- подсобный рабочий;
- повар;
- инструктор по гигиеническому воспитанию;
- уборщик служебных помещений.

8.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих в соответствии с законодательством и иными нормативными актами.

8.9. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством¹⁴

Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст.220 ТК РФ).

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

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (ст.147ТК РФ).

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

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

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

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

8.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

8.18. Обеспечить сотрудников питанием (на возмездной основе), в установленный графиком рабочего времени час обеденного перерыва, согласно личного заявления и приказа заведующего МБДОУ «ДС № 347 г.Челябинска».

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные и социально культурные мероприятия для членов профсоюза учреждения и других работников МБДОУ «ДС № 347 г.Челябинска»;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.5. 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 размере 1% от заработной платы.

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

9.6. Оплата председателю профкома, за организацию профсоюзной работы, производится ежемесячно в размере 3,5 % от должностного оклада.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и (или) членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

9.10. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- вопросов выплаты заработной платы (ст.135. ст.136 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- и другие вопросы в соответствии с ТК РФ.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 10.1. Разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования тарифного, надтарифного фонда и фонда экономии заработной платы учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. 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).
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по согласованию с районным органом профсоюзной организации и по заявлению работника направлять на оздоровление работников (детей работников) учреждения.
- 10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному по социальному страхованию.
- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по заявлению работников.
- 10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

- 11.1 Коллективный договор и соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляется

работодателем (представителем работодателя) для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

11.2 Представитель работодателя и председатель профкома совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).

11.4 Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, в течении месяца со дня получения соответствующего уведомления.

11.5 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.

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

11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска»

№ 1. Соглашение по охране труда.

Соглашение по охране труда на 2021-2024 год
МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска»

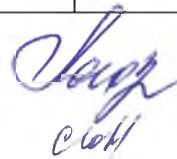
Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 – 2024 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий и работ	Ед. измерения	Кол-во	Стоимость руб.	Срок выполнения	Ответственные	Кол-во работающих, которым улучшены условия труда
1	Косметический ремонт групп (ул. Барбюса 41А, ул. Гагарина 13А)	кв.м	1620	360 000	июль ежегодно	Заместитель заведующего по АХР	58
4	Приобретение технологического оборудования для пищеблока (мясорубка (ул. Барбюса 41А) и картофелечистка (ул.Гагарина 13А)	шт.	2	115000	2022	Заместитель заведующего по АХР	6
5	Приобретение мебели (стулья) (ул. Барбюса 41А, ул. Гагарина 13А)	шт.	12	36000	2021-2024	Заместитель заведующего по АХР	24
6	Благоустройство прогулочных участков (спил и обрезка деревьев, приобретение малых игровых форм) (ул. Барбюса 41А, ул. Гагарина 13А)	шт	12	500 000	март-май ежегодно	Заместитель заведующего по АХР	24
7	Установка видеодомофона (ул.Гагарина 13А)	шт.	1	70 000	2023	Заместитель заведующего по АХР	30
8	Ремонт крыльца пищеблока (, ул. Гагарина 13А)	шт.	1	40 000	май-июнь 2023	Заместитель заведующего по АХР	3
9	Доукомплектование видеонаблюдения камерами (ул.Гагарина 13А)	шт.	4	50 000	2022	Заместитель заведующего по АХР	30

10	Приобретение стиральной машины (ул.Гагарина 13А)	шт	1	25 000	2023	Заместитель заведующего по АХР	1
11	Восстановление асфальтового покрытия (ул. Барбюса 41А)	кв.м	1500	1 000 000	2022-2024	Заместитель заведующего по АХР	30
12	Замена линолеума в гр. № 4,5,6 (ул Гагарина 13А)	кв.м	180	150 000	2022	Заместитель заведующего по АХР	9
13	Установка теневого навеса на прогулочных участках № 3,5,6 (ул. Барбюса 41А)	шт.	3	450 000	2022-2024	Заместитель заведующего по АХР	9
15	Замена стеклопакетов (ул. Барбюса 41А, ул. Гагарина 13А)	шт.	20	420 000	2022-2024	Заместитель заведующего по АХР	58
16	Приобретение спецодежды	шт.	14	20 000	2022-2024	Заместитель заведующего по АХР	10
17	Проведение периодических медицинских осмотров		3	510 000	2022-2024	Заместитель заведующего по АХР	58
18	Укрепление аварийных козырьков (ул. Барбюса 41А)	шт	3	139 000	2022-2024	Заместитель заведующего по АХР	30
19	Ремонт кровли и козырьков (ул.Гагарина 13А)	шт	6	975 000	2022-2024	Заместитель заведующего по АХР	30
20	Обучение работников оказанию доврачебной помощи пострадавшим	чел	26	13 000	2022-2024	Заместитель заведующего по АХР	26
21	Замена ограждения территории (ул. Барбюса 41А)	п.м.		1 200 000	2023-2024	Заместитель заведующего по АХР	30

Заведующий МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска»

Председатель профсоюзного комитета



О. А. Логозинская

С.Н.Горлова