

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 464 г. Челябинска»
454038, Челябинская область, г. Челябинск, ул. Часовая, д. 4
454038, Челябинская область, г. Челябинск, ул. Большевикская, д. 4-а
Сайт: <http://детскийсад464.рф>, e-mail: dc464@mail.ru
тел./факс (351) 735-05-09, 735-05-61

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 464г. Челябинска»
на 2019-2022 гг.

От работодателя:

Заведующий
МАДОУ «ДС № 464 г.
Челябинска»



/Жидкова Л.П./

22.04.2019 год

От работников:

Председатель
профсоюзного комитета
МАДОУ «ДС № 464 г.
Челябинска»


/Иванова Е.А./

22.04.2019 год

Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем, в лице заведующего Жидковой Любовь Павловны, действующего на основании Устава Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 464 г. Челябинска» (далее Учреждение) с одной стороны, и профсоюзной организацией Учреждения, в лице председателя Ивановой Екатерины Александровны, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым локальным актом, регламентирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников организации 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.

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

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 5-ти дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.14. Стороны договорились:

- 1) осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников Учреждения, обеспечивать контроль целевого использованием средств, направляемых на эти цели;
- 2) обеспечивать участие представителей сторон Коллективного договора в работе при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические профессиональные интересы работников Учреждения;
- 3) способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе комиссий по их урегулированию в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- 4) способствовать реализации закрепленного в Уставе порядка управления Учреждением, предусматривающего полномочия общего собрания работников;
- 5) принимать совместные решения, касающиеся заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 11 января 2022 года включительно.

1.16. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте Учреждения.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками Учреждения заключается в письменной форме, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы». При заключении трудовых договоров с работниками используются рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. РФ 167н.Ф 167н.

2.2. Условия трудового договора, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором, являются не действительными и не применяются.

2.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.5. В штатное расписание Учреждения должности педагогических работников вносятся на основании номенклатуры должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678.

2.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в учреждении.

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

2.8. 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 его выполнения.

2.9. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие.

2.10. В раздел трудового договора «Условия оплаты труда» включаются фиксированные размеры тарифных ставок окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты стимулирующего характера по итогам аттестации работника, выслугу лет. Выплаты компенсационного характера с указанием срока их действия. Выплаты стимулирующего характера, зависящие от выполнения установленных в учреждении показателей и критериев, их размеры, срок действия определяются в соответствии с Положением по оплате труда и стимулирующих выплатах работникам, выплачиваются на основании приказа работодателя и в трудовом договоре не указываются. В трудовом договоре работника делается ссылка на Положение по оплате труда и стимулирующих выплатах работникам.

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

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 1) работники имеют право на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).
- 2) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ);
- 3) работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязан:

- 1) повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ). В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;
- 2) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 176 ТК РФ. Учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.
- 3) стороны по вопросам аттестации работников договорились:
 - при проведении аттестации педагогических работников соблюдаются принципы

коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки;

- проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения, в состав которой включается председатель выборного профсоюзного органа;

- предоставлять пакет документов на аттестацию педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

1) уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации организации - не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации организации уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

2) работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

3) увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности штата производить с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ);

4) 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;

5) при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечить приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

5.1. Рабочее время работников определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю, на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного года.

Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.4. Для остальных работников учреждения (кроме педагогических) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, а именно 40 часов в неделю.

5.5. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени, в соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. 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), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больными членами семьи, в соответствии с медицинским заключением.

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

5.8. Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать 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 3 лет.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Трудов кодексом РФ.

5.11. При отсутствии (или уменьшения количества) детей в учреждении (по случаю карантина, летних отпусков, аварии, отсутствия воды и т.п.) учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. При отсутствии (или уменьшения количества) детей в детском саду (по случаю карантина, летних отпусков, аварии, отсутствия воды и т.п.) заведующий, (старший воспитатель) имеет право объединять группы и осуществлять перестановку педагогического персонала. Данная перестановка не является переводом на другую работу и не требует согласия педагога на его перемещение. Кроме этого педагогические работники, в период отсутствия детей в учреждении по вышеуказанным причинам, привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормы часов своего рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ (Постановление от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпускных»)

Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного
------------------------------------	---

	удлиненного оплачиваемого отпуска
Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей: -воспитатель - инструктор по физической культуре - музыкальный руководитель - старший воспитатель	42
Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей: - заведующий - заместитель заведующего по АХЧ	42

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.16. Продление, перенесение, разделение (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней) и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовой возможности, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.17. 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.

5.18. Стороны договорились:

- 1) при предоставлении 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;
- 2) предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях: для проводов детей в армию 3 дня; в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня; на похороны близких родственников 3 дня; родителям, женам, мужьям, военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении ими обязанности военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы 3 дня; не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 5 дней; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.
- 3) дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда предоставляются в

соответствии со ст. 117 Трудового кодекса и действующим законодательством.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а так же график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности и работы в выходные и праздничные нерабочие дни сторожей устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.20. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правила внутреннего трудового распорядка и графиком работы и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны подтверждают:

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением по оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Учреждения в соответствии с «Едиными рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, законами Российской Федерации и Челябинской области, иными актами.

6.2. Положении по оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Учреждения (далее Положение) отражены порядок, размеры и условия оплаты труда, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

6.3. В Положении предусмотрено регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- 1) обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- 3) 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;
- 4) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- 5) 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
- 7) 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);

8) определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера.

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

- 1) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результата его труда (принцип объективности);
- 2) работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- 3) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- 4) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- 5) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- 6) принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются учредителем.

6.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

6.6. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. При привлечении работника к сверхурочной работе ведется следующий порядок оплаты:

- первые 2 часа оплачиваются в полуторном размере, все последующие часы в двойном размере, исходя из оклада (тарифной ставки) привлеченного работника (ст. 152 ТК РФ). По заявлению сотрудника денежное вознаграждение заменяется на предоставление отгулов, равных дополнительным наработанным часам.

6.8. Работодатель, с учетом мнения профкома, в порядке, предусмотренной статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем 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, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются Положением.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на

тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

6.9. Стороны считают необходимым

- 1) проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в Учреждении;
- 2) совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда;
- 3) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда;
- 4) при выплате заработной платы работодатель обязан в расчетных листках извещать 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 страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

6.10. Об изменении системы оплаты труда в учреждении, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

6.11. Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с ФЗ от 07.03.2018 №41-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

6.12. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились о том, что работодатель:

7.1. При проведении структурных преобразований в Учреждении не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

7.2. Не проводить в течение учебного года в Учреждении организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

7.3. Предоставлять высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

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

7.5. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.6. Профсоюз осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопрос обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством. Участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны Коллективного договора договорились считать внеочередными задачами в области охраны труда:

- выполнение требований законодательства по охране труда в учреждении;
- совершенствование системы управления охраной труда, обеспечение безопасности и улучшение условий труда через мероприятия, предусмотренные в Соглашениях по охране труда.

8.2. Работодатель обязан:

- 1) обеспечить право работников учреждения здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);
- 2) 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 должностных лиц;
- 3) осуществлять управление охраной труда в Учреждении;
- 4) обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда», медицинских осмотров работников;
- 5) 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, оказания первой помощи пострадавшим;
- 6) обеспечить обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки;
- 7) организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда в соответствии с действующим законодательством;
- 8) обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет Учреждения;
- 9) производить своевременную выдачу работникам специальной сертифицированной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 10) производить обязательное социальное страхование работников;
- 11) производить своевременное расследование несчастных случаев, в соответствии с действующим законодательством;
- 12) обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 13) предоставлять в профком Учреждения один раз в год информацию по результатам истекшего года:
 - о состоянии травматизма с работающими и воспитанниками;
 - о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
 - о количестве рабочих мест, прошедшим оценку условий труда;
 - о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда.
- 14) осуществлять совместно с профкомом контроль состояния учреждения;
- 15) вводить в штат учреждения специалиста по охране труда;

8.3. Профсоюзный комитет учреждения:

- 1) осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда;
- 2) оказывает содействие в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками, воспитанниками;
- 3) организует проведение проверок состояния охраны труда в детском саду, выполнение

мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением по охране труда;
4) содействует созданию на паритетной основе комиссии по охране труда.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны подтверждают:

9.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, 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 федеральными законами.

9.2. Прохождение за счет работодателя предварительных (при наличии экономии фонда оплаты труда) при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников Учреждений с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

9.3. Выплату заработной платы работникам не реже, чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы не позднее 15 числа каждого календарного месяца, аванс не позднее 30 числа каждого календарного месяца.

9.4. Работникам Учреждения при выходе на пенсию может быть выплачено вознаграждение в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

10.1. Работодатель:

- 1) признает независимость, не подотчетность и не подконтрольность профсоюзных органов и их деятельности;
- 2) соблюдает права и гарантии профсоюзной организации учреждения;
- 3) обеспечивает участие представителей профкома в работе совещаний, собраний работников детского сада по вопросам выполнения условий коллективного договора, в работе примирительных комиссий, тарификационной и аттестационной комиссии;
- 4) предоставляет профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 5) предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, социально-экономическим вопросам;
- 6) обеспечивает ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счет профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющимися членами Профсоюза. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы;
- 7) производит оплату за счет стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с Положением по оплате труда, неосвобожденному председателю профкома и уполномоченному по охране труда.

10.2. Профком:

- 1) осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, оздоровления.

10.3. Стороны признают следующие гарантии для членов профкома учреждения:

- 1) работники - члены профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома;
- 2) увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профкома,

допускается лишь с предварительного согласия профкома;

3) обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения подлежат:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об общем собрании трудового коллектива;
- Положение о комиссии по охране труда;
- Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора.

11.2. Выполнение Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании профкома и администрации, информация о выполнении (не выполнении) доводится до работников.

11.3. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия о коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, об предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора в соответствии с законодательством.

11.4. Представители сторон не могут в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их, несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.