

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

**муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 382 г. Челябинска»**

27.03.2025 протокол № 5, с приложениями 6, листов 104,  
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 39 от 15.04.2025

Приложение: - Письмо № *417/18-4-2* от 15.04.2025 на 1 л.



Заместитель начальника  
Управления экономики  
Администрации города Челябинска

Е. Д. Бузова

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №382 г. Челябинска»  
454071, г. Челябинск, ул. Котина, 3А т. 8(351)772-57-55, [mdou382@mail.ru](mailto:mdou382@mail.ru)

---

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска» _____ Ярулина Т.А Протокол Общего собрания трудоового коллектива от 27.03.2025г № 5</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Заведующий МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска» _____ Чуприна А.А. Приказ от 27.03.2025 г №25</p>
--	--

\

## **Коллективный договор на 2025-2028 гг.**

**Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детского сада № 382 г. Челябинска»**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Финансово-экономическое развитие ДОУ.
3. Трудовые отношения. Обеспечение занятости.
4. Оплата труда.
5. Охрана труда.
6. Режим труда и отдыха.
7. Социальные гарантии и льготы.
8. Гарантии профсоюзной деятельности.
9. Обязанности работодателя.
10. Обязанности работников МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска».
11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска».
12. Заключительное положение.

## ПРИЛОЖЕНИЯ К «КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ»

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска».
2. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска».
3. Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска».
4. Соглашение по охране труда на 2025 – 2028 г.г. МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска»
5. График повышения квалификации и аттестации педагогического персонала МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска».
6. Перечень профессий и должностей, которым предусматривается выдача спецодежды.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду № 382 г. Челябинска (далее по тексту МБДОУ «ДС № 382»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным Законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации», Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», Уставом МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «ДС № 382» 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, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБДОУ «ДС № 382» в лице заведующего Чуприной Аллы Александровны, действующего на основании Устава, именуемого далее «работодатель», который представляет интересы МБДОУ «ДС № 382» и все работники МБДОУ «ДС № 382», независимо от членства в профсоюзной организации, в том числе лица, принятые на работу после вступления в силу настоящего Коллективного договора, в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДС № 382» Яруллиной Татьяны Анатольевны (именуемые в дальнейшем профком).

1.4. Администрация признает профком единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений (ст.29-32 ТК РФ).

1.5. Работники МБДОУ «ДС № 382», не являющиеся членами профсоюза уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «ДС № 382».

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ «ДС № 382», расторжения трудового договора с заведующим.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ «ДС № 382» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации МБДОУ «ДС № 382» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44).

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ «ДС № 382».

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

1.15. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий. Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более 3-х лет.

## **2. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ДОУ.**

2.1. Стороны договорились, что финансовое и экономическое состояние организации не является коммерческой тайной.

2.2. Администрация создаёт необходимые условия для успешной работы каждого работника, стимулирует его работу в соответствии с «Положением об оплате труда МБДОУ «ДС № 382 г.Челябинска».

2.3. Администрация организует дополнительные услуги, работы в целях повышения доходов работников.

2.4. Администрация признаёт право на контроль за формированием и расходованием накоплений организации.

## **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ «ДС № 382», Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 4) и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Стороны признают, что обязанностью Администрации является обеспечение полной занятости работников, исключение дискриминации в отношении работника по половому, национальному признаку. При перемещении работника внутри организации учитывается только уровень квалификации и деловые качества работника. Профком принимает на себя обязанности контролировать соблюдение прав работника в области занятости.

3.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

3.4. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) на неопределённый срок или на определённый срок не более 5 лет, на время выполнения определённой работы (ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтвердиться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.67, 68 ТК РФ).

3.5. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, установленных законодательством (ст. 58-59 ТК РФ).

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

3.8. При появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст. 76 ТК РФ).

3.9. Администрация обеспечивает сохранение нагрузки протарифицированной на начало учебного года, до его окончания и выплаты отпускных.

3.10. В случаях изменения штатного расписания, реорганизации и т.д. администрация предварительно (не позднее, чем за два месяца) ставит в известность профком и вырабатывает меры для предотвращения негативных последствий реорганизации (ст. 82 ТК РФ).

3.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ. Преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- более высокой квалификации;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсии, ФЗ от 03.10.2018 г. №350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».)
- отработавшие в ДОУ не менее 10 лет;
- несовершеннолетние.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3-х лет (одиноким родителем при наличии ребёнка до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации ДОУ.

3.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения с разъяснением им установленных законодательством льгот и компенсаций и возможностей дальнейшего трудоустройства. В течение этого двухмесячного срока предупреждённые об увольнении граждане имеют право продолжать свою работу и в полном размере получать заработную плату.

3.13. О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости района представляется не менее чем за 3 месяца.

3.14. Работникам, получившему уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка (2-4 часа в неделю) для поиска нового места работы.

3.15. Расторжение трудового договора с работником-членом профкома, по инициативе работодателя, независимо от причины увольнения, может быть только с предварительного согласия профкома (ст. 374 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами профкома, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ).

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

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Стороны договорились, что главной задачей администрации и профкома является рост доходов работников, повышение их жизненного уровня.

4.2. Установление и изменение системы оплаты труда и форм материального поощрения производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Доведение их до работников работодатель производит не позднее, чем за 2 месяца до внедрения, кроме случаев, когда новые положения являются более льготными, чем существующие.

4.3. Работодатель осуществляет оплату труда работников муниципального учреждения, подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска по профессионально-квалификационным группам (должностной оклад, ставка заработной платы) и выплатам компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. Заработная плата выплачивается Работнику ежемесячно на основании табеля учёта рабочего времени в дни, установленные для выплаты заработной платы (10, 25 числа) (ст.129-158 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. По итогам работы за месяц, в квартал, год работодатель устанавливает стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и др.) в соответствии с положением «Об оплате труда работников МБДОУ «ДС №382 г.Челябинска»» ст. 144; 191 ТК РФ.

4.6. Почасовая оплата труда педагогов МБДОУ применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений, привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ на условиях внешнего совместительства;
- оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы, путем внесения изменения в тарификацию.

4.7. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда оплата производится по результатам аттестации.

4.8. Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлечшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым окладам (должностным окладом, ставкам заработной платы), в размере не менее двойной ставки;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Доплату за работу в ночное время установить 35 % за каждый час работы с 22-00 до 6-00 (ст. 154 ТК РФ).

4.9. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в соответствии со (ст. 149 -154 ТК РФ):

- доплата за совмещение, замещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объёма дополнительной работы (ст.151.ТК РФ)

- за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ)

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ)

4.10. Пересмотр и введение норм труда производится после предварительного согласия с профкомом ДОУ и доводится до работников, не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

4.11. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

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

4.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

## **5. ОХРАНА ТРУДА.**

5.1. Администрация обязуется осуществлять эффективные меры по приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил. До 5 января предоставить в профком перечень мероприятий по охране труда (соглашение по охране труда).

5.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в ДОУ возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

5.3. Работодатель обеспечивает работника ДОУ бесплатной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ).

5.4. Администрация обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев, на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

5.5. Работник обязуется соблюдать требования по охране труда, установленные законами и иными нормативами, правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

5.6. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.7. Администрация реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в соответствии с приказом Министерства труда РФ от 29.10.2021 г. №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

## **6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.**

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска» (ст.91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска».

6.2. Стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать:

- педагогические работники – 36 часов в неделю;
- воспитатели групп компенсирующей и комбинированной направленности -25 часов в неделю;
- МОП – 40 часов в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- педагог-психолог - 36 часов в неделю;
- социальный педагог – 36 часов в неделю;
- учитель-дефектолог – 20 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- медицинская сестра по массажу – 36 часов в неделю;
- медицинские работники – 39 часов в неделю;
- старший воспитатель – 36 часов в неделю;
- старший методист – 36 часов в неделю.
- заведующий, заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, программист, специалист по охране труда и технике безопасности, специалист отдела кадров - 40 часов.

6.3. Время начала и окончания работы предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка, согласованного с профсоюзным комитетом ДОУ.

6.4. В случае производственной необходимости в ДОУ может быть применён режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только на основании ст. 113 ТК РФ.

6.6. Работникам, рабочий день которых свыше 7 часов устанавливается обед 30 минут.

6.7. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется:

- педагогическим работникам, работающим в группах компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности;
- инструктору по физической культуре;
- музыкальному руководителю;
- педагогу дополнительного образования;
- педагогу-психологу;
- учителю-логопеду;
- учителю-дефектологу.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется:

- педагогическим работникам, работающим в группах общеразвивающей направленности;
- заведующему;
- заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе;
- старшему воспитателю;
- старшему методисту.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется:

- медицинским работникам;
- главному бухгалтеру;
- заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе;
- обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу.

В соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного органа не позднее 15 декабря текущего года (ст. 123 ТК РФ).

6.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.9. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

- Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, не допускается.

- Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время текущего рабочего года (ст. 125 ТК РФ).

6.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

При условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины.

6.12. МБДОУ работает в режиме пятидневной рабочей недели с 7.00 до 19.00. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Перерыв на питание работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы работников, и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается; возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками в групповом помещении, что отражено в трудовом договоре работника

6.13. Педагогическим работникам, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск с роком до одного года без сохранения заработной платы, в порядке установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст 335 ТК РФ).

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

7.1. Администрация обязуется оказывать финансовую поддержку работникам в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБДОУ «ДС №382 г. Челябинска».

7.2. Администрация и профком создаёт на паритетных началах комиссию по социальному страхованию для решения вопросов:

- распределение путёвок на санитарно-курортное лечение;
- рассмотрение вопросов по обеспечению социального страхования.

7.3. Работникам, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня предоставляются льготы на основании ст. 173-174 ТК РФ.

7.4. Труд женщин регулируется на основании ст. 253-261 ТК РФ.

7.5. Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет, по письменному заявлению предоставляется 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

7.6. Работнику, имеющему 2-х и более детей до 14 лет, имеющему ребёнка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, по письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения з/платы до 14 дней, который может быть присоединён к основному отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

7.7. Своевременное и полное перечисление страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.8. исходя их финансовых возможностей ДОУ и в пределах сумм, выделяемых в смете доходов и расходов, за счет прибыли работникам ДОУ выплачивается единовременная материальная помощь:

- на похороны близких родственников (родители, супруг(а), дети);
- на оздоровление;
- к отпуску;
- к юбилейным датам.

7.9. Прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренным законодательством РФ. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники МБДОУ освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года, а работники, достигшие возраста сорока лет - на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании их письменного заявления и по согласованию с работодателем. Работники МБДОУ, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до

наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании их письменного заявления и по согласованию с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

8.1. Администрация признаёт: независимость, не подчинённость и не подконтрольность профсоюзных органов и их деятельности.

- Недопустимость ограничения трудовых прав, не продвижение по работе, оплаты труда и т.д., связанных с принадлежностью к профсоюзу.

- Право профкома на основании решения собрания на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора.

8.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением ТК РФ, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, оздоровления.

8.3. Работодатель обязуется:

- предоставить по предложению руководства профкома членам профкома, уполномоченным по социальному страхованию свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для профсоюзной учебы;

- обеспечивать условия для проведения профсоюзных собраний в рабочее время в установленные сторонами сроки;

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 части первой ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.5. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере одного процента (ст.377 ТК РФ).

8.6. Члены профкома включаются в состав комиссии МБДОУ «ДС № 382» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальная оценка условий труда, охране труда, социальному страхованию, по распределению стимулирующих выплат и других.

8.7. Работодатель по согласованию выборного органа профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.83, 373 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 праздничные не рабочие дни (ст.112 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.116 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст.218 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);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ) и другие.

## **9. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.**

9.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

9.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создаёт условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии установленные настоящим ТК РФ.

9.3. Переподготовка кадров проводится за счёт средств работодателя.

9.4. Работодатель обязан возмещать работнику материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

9.5. Администрация обязуется создать все условия для сохранности имущества работника (ст. 235 ТК РФ).

## **10. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 382».**

10.1. Предъявить при приёме на работу документы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

10.2. Строго выполнять обязанности, возложенные на него ТК РФ и Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

10.3. Своевременно и точно выполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производственного труда, воздержаться от действий, мешающих работникам выполнять их трудовые обязанности.

10.4. Содержать своё рабочее место в чистоте.

10.5. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать эл.энергию, тепло и другие материальные ресурсы.

10.6. Соблюдать законные права воспитанников.

10.7. Участвовать в управлении МБДОУ через общие собрания, выносить предложения по улучшению работы МБДОУ.

10.8. Работник несёт материальную ответственность за вверенное ему имущество (наглядные пособия, игрушки, мягкий и жёсткий инвентарь) в закреплённой за ним группой.

10.9. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст.238 ТК РФ ).

10.10. За причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

10.11. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения до истечения срока, обусловленного трудовым договором.

## **11. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с Профкомом на каждый календарный год с учётом плана развития МБДОУ и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за

ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

11.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года за счет средств работодателя.

11.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

11.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.

11.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

11.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

11.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

11.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд МБДОУ.

11.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд МБДОУ. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств МБДОУ.

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

11.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в МБДОУ:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в МБДОУ;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

11.2.1. Профком совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в МБДОУ;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами МБДОУ.

11.2.2. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в МБДОУ;
- обеспечивать установленные в МБДОУ (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

11.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ.**

12.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).

12.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока действия производятся по взаимному согласию сторон. Инициатором изменения может быть любая сторона. Все изменения, дополнения к настоящему договору считаются действительными, если они изложены в письменной форме и подписаны обеими сторонами.

12.3. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.4. Утверждённый Коллективный договор должен быть выдан в течение одного месяца работникам для ознакомления.

12.5. Контроль за выполнением Коллективного договора работодателем и профкомом осуществляет двухсторонняя комиссия, проводившая переговоры по его заключению.

12.6. Стороны 1 раз в 6 месяцев отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива.

12.7. Работодатель и уполномоченные им лица, профком МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска» за не исполнение Коллективного договора, нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.8. По вопросам, не предусмотренным настоящим договором, стороны руководствуются законодательством РФ.