

КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД № 44 г. ЧЕЛЯБИНСКА  
454079, г. Челябинск, ул. Конструктора Духова, д. 25, телефон 225-07-98,  
E-mail: gbuh44@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Муниципального бюджетного дошкольного учреждения  
«Детский сад №44 г. Челябинска»

на 2022- 2025 годы

От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «ДС №44 г. Челябинска»


  
Н.В. Кудымова



От работников:

Председатель  
Общего собрания коллектива  
МБДОУ «ДС №44 г. Челябинска»  
Е.В. Незнамова

Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ «ДС №44 г. Челябинска»  
О.В. Трошкина

  
Принят на Общем собрании коллектива от  
12.05.2022г. Протокол №3

МБДОУ "   
ДС № 44 Г.   
ЧЕЛЯБИН   
СКА"

Подписан МБДОУ "ДС № 44 Г.   
ЧЕЛЯБИНСКА"   
ИНН: 02-01-00103-100-4-745002007,   
ОИД: 1.2.040.113549.1.0.0-745002007-745   
00001-00049079684, E-mail: gbuh44@mail.ru,   
ИНН: 7434003004,   
ОИД: 02-01-00103-100-4-745002007,   
ОГРН: 1027402770773, Т: Заведующий,   
О: МБДОУ "ДС № 44 Г. ЧЕЛЯБИНСКА",   
СТРЕТ: УЛ КОНСТРУКТОРА ДУХОВА,   
ДОМ 25, 1-й Челябинск, 5-74   
Челябинская область, С: РЦ, О: Наталья   
Владимировна, 51: Кудымова, С: М   
МБДОУ "ДС № 44 Г. ЧЕЛЯБИНСКА"   
Дата: 2022.05.30 16:00:28+0500

## 1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, заключаемым с целью определения взаимных обязательств администрации и работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 44 г. Челябинска» (сокращенное наименование — МБДОУ «ДС № 44 г. Челябинска») в сфере социально-трудовых отношений, установлению дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых гарантий и льгот, и созданию благоприятных условий труда, способствующих стабильности и эффективности работы МБДОУ «ДС № 44 г. Челябинска», его долгосрочному поступательному развитию.

1.2 . Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации(если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (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» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты<sup>1</sup>;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации<sup>2</sup>;

отраслевое региональное соглашение<sup>3</sup> по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования<sup>4</sup>.

1.3 Сторонами настоящего Коллективного Договора являются: МБДОУ «ДС № 44 г. Челябинска» (далее - МБДОУ), в лице заведующего Кудымовой Натальи Владимировны действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «работодатель», и все работники МБДОУ, независимо от членства в профсоюзной организации, в том числе лица, принятые на работу после вступления в силу настоящего Коллективного договора. От имени работников и в их интересах выступает председатель первичной профсоюзной организации работников МБДОУ Трошкина Оксана Владимировна, избранный Общим собранием работников (далее ПППО).

1.4 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 12.05.2022г. по 11.05.2025г. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до принятия нового или продления настоящего договора. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе

<sup>1</sup> Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

<sup>2</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

<sup>3</sup> Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

<sup>4</sup> Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.5 Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся по представлению Комиссии и только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

1.6 При изменении действующего законодательства условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с положениями законодательства, считаются не подлежащими применению, и должны быть изменены в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

1.7 Работодатель и профсоюзный комитет ежегодно отчитываются о выполнении положений Коллективного договора на Общем собрании работников МБДОУ.

1.8 Администрация признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам урегулирования трудовых отношений (ст. 29-34 ТК РФ).

1.9 Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, а также за создание положительного морально-психологического климата в коллективе. |

1.10 Коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ независимо от членства в профсоюзной организации

## **2. Финансово-экономическое развитие МБДОУ**

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

2.2. Администрация создает необходимые условия для успешной работы каждого работника, стимулирует его работу в соответствии с Положением «Об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МБДОУ «ДС № 44г. Челябинска»

2.3. Администрация признает право профкома на контроль за формированием и расходованием фондов накопления МБДОУ.

## **3. Трудовой договор (эффективный контракт). Обеспечение занятости**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками МБДОУ заключается в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. М 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

3.3. Прием на работу педагогических работников, специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ.

3.4. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ, а так же отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим Коллективным договором. Работодатель обязуется

полностью обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия

3.6. Выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

3.7. в случае перевода работников на дистанционную(удаленную) работу своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) в части выполнения ими трудовых функций за пределами организации. На основании изменений, внесенных в ПВТР, а также с учетом ст. 57 Трудового кодекса РФ заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками.

3.8. До подписания трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

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

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

3.11. Работодатель обязан отстранить работника от работы на основании ст. 76 ТК РФ:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 353 - ФЗ).

3.12. Администрация обеспечивает сохранение нагрузки педагогическим работникам в соответствии с тарификацией, проведенной тарификационной комиссией на начало учебного года, с 1-го сентября до окончания учебного года при условии наличия вакансий педагогических должностей.

3.13. В случае изменения штатного расписания, реорганизации и других мероприятий, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

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

- предпенсионного возраста (2-3 года до наступления пенсии),
- беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3-х лет, -
- несовершеннолетние работники,
- сотрудники, отработавшие в МБДОУ более 10 лет
- Одинокий родитель при наличии ребенка до 14 лет, ребенка- инвалида до 16 лет, не может быть уволен по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации МБДОУ, с обязательным трудоустройством.

3.15. Работнику, получившему уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставляется свободное от работы время 1-2 дня в месяц, с сохранением среднего заработка, для поисков новой работы (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.16. Расторжение трудового договора с работником профкома, по инициативе работодателя, независимо от причины увольнения, может быть только с предварительного согласия профкома (ст.374 ТК РФ).

3.17. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации в соответствии с п. 2,3,5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

#### **4. Условия и оплата труда Работодатель обязуется:**

4.1. Обеспечить условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены.

4.2. Проверять техническую готовность групп к новому учебному году ежегодно комиссией, создаваемой работодателем, с привлечением представителей профкома работников.

4.3. Применять в МБДОУ систему оплаты труда работников в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ «ДС №44 г. Челябинска».

4.4. Выплату зарплаты работникам МБДОУ производить не реже чем 2 раза в месяц, с выдачей расчетных листов через главного бухгалтера или лица, его заменяющего.

4.5. Бухгалтерия МБДОУ «ДС № 44 г. Челябинска» обеспечивает полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний. Она обязана проводить перерасчёт заработной платы с учётом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

4.6. Осуществлять оплату труда сотрудников, замещающих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности, в следующем за выполнением работы месяце, по приказу заведующего.

4.7. Обеспечить гласность в формировании и исполнении сметы внебюджетных средств. Ежегодно информировать коллектив МБДОУ о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении МБДОУ на Общем собрании работников.

4.8. За работу связанную с неблагоприятными, тяжёлыми или вредными условиями труда устанавливается доплата в соответствии со ст.147 ТК РФ.

4.9. За работу в выходные и праздничные дни выплачивается доплата в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.10. За работу в ночное время устанавливается доплата 35 % к окладу за каждый час работы с 22.00 до 6.00. (ст.154 ТК РФ).

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

4.12. Время простоя работников МБДОУ регулируется ст.157 ТК РФ.

4.13. Руководством МБДОУ возлагается ответственность на главного бухгалтера МБДОУ обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработной плате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и

своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ.

4.14. Все индивидуальные трудовые споры рассматриваются специально созданной комиссией по трудовым спорам.

## **5. Охрана труда**

5.1. Администрация обязуется осуществлять эффективные меры по приведению условий труда в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.

5.2. Своевременно предоставлять в профком план мероприятий по охране труда (соглашение по охране труда) возлагается на председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ.

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

5.4. Работодатель обеспечивает работников МБДОУ бесплатной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты (ст.212 ТК РФ).

5.5. Работодатель организует проведение за счёт соответственных средств периодический медицинский осмотр работников МБДОУ (ст. 212-213 ТК РФ).

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

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

5.8. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

## **6. Режим труда и отдыха**

6.1. Рабочее время в МБДОУ и порядок его использования различными категориями работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями и функциональными обязанностями работника.

6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам МБДОУ предоставляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

6.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника предоставляется:

- при получении лечебной путевки;
- при отсутствии работы;
- по семейным обстоятельствам (при наличии подтверждающего документа).

6.4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст. 128 ТК РФ, если это не препятствует организации образовательного процесса.

6.5. Работодатель предоставляет работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, льготы предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.6. Привлечение работников в выходные и праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях (ст.113 ТК РФ):

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожении или порчи муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а так же неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

6.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни, праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости в выполнении заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

6.9. Работникам, рабочий день которых свыше 7 часов устанавливается обеденный перерыв 30 минут по графику рабочего времени, утвержденному заведующим МБДОУ (ст. 108 ТК РФ)

6.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск сотрудников составляет не менее 28 календарных дней, в соответствии с графиком отпусков, который утверждает заведующим МБДОУ с учетом мнения профсоюзного органа не позднее 15 декабря текущего года (ст.123 ТК РФ).

6.11. По соглашению сторон между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на 2 части. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время (ст.125 ТК).

6.12. в случае предоставления по желанию работника длительного отпуска сроком до 1 года предусмотреть:

- конкретную продолжительность длительного отпуска, которую целесообразно устанавливать по соглашению сторон трудового договора;
- условия и правила, связанные с очерёдность предоставления длительного отпуска;
- условия и правила разделения длительного отпуска на части, а также продления его на основании листка нетрудоспособности;
- условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- условия предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству;
- условия и правила оплаты длительного отпуска за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

## **7. Социальные гарантии и льготы**

7.1. Администрация обязуется оказывать финансовую поддержку работникам в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ «ДС № 44 г. Челябинска».

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

7.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня предоставляется льгота на основании ст. 173, 174 ТК РФ.

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

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

7.6. Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери по письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время

продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть присоединен к основному отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

7.7. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года.

Исходя из финансовых возможностей МБДОУ и в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ «Дс №44 г. Челябинска» выплачивается единовременная материальная помощь:

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

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюза, первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом МБДОУ, Коллективным договором.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3. Представительным органом коллектива работников МБДОУ выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного Договора, обеспечивает социальную защиту работников МБДОУ.

8.4. Работодатель и профсоюзный комитет выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда сотрудников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, выполнения Коллективного договора.

8.4. Работодатель обязуется:

- предоставлять 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, конференций в рабочее время в установленные сторонами сроки;
- определить надбавку работнику, избранным председателям выборного профсоюзного органа, не более 20 % от основного оклада основной должности, при условии экономии фонда оплаты труда.

8.5. Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профкома, допускается лишь с предварительного согласия профкома.

8.6. Работодатель при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно перечисляет членские взносы из заработной платы работников.

8.7. Принятие локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников производится по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом



(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); установление заработной платы (ст.135 ТК РФ); применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ); массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ); установление перечня должностей 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); установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ); установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ); определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ); размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ); применение дисциплинарного взыскания до истечения | года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ); установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ); другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами, положение по оплате труда образовательной организации; правила внутреннего трудового распорядка; графики сменности; график отпусков; тарификационные списки; должностные инструкции; соглашение по охране труда; форма расчетного листа; другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения).

## **9. Обязанности работодателя МБДОУ**

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

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

9.3.Работодатель обязан возместить работнику материальной ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

9.4. Администрация обязуется создать все условия для сохранения имущества работника. В случае причинения ущерба имуществу работника, работодатель несет материальную ответственность (ст.235 ТК РФ).

## **10. Обязанности работников МБДОУ**

10.1. Предоставлять при приеме на работу документы, предусмотренные ТК РФ.

10.2. Строго выполнять обязанности, возложенные на него ТК РФ, Законом «Об образовании РФ», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором раздела «Должностные обязанности», должностной инструкцией, инструкцией по охране труда.

10.3. Своевременно и точно выполнять распоряжения заведующего.

10.4. Использовать рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих работникам выполнять их трудовые обязанности.

10.5.Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

10.6.Эффективно использовать оборудование, экономно и рационально использовать электроэнергию, тепло и другие материальные ресурсы.

10.7. Соблюдать законные права воспитанников.

10.8. Участвовать в управлении МБДОУ через Общие собрания работников, вносить предложения по улучшению работы МБДОУ.

10.9. Работник несет материальную ответственность за вверенное ему имущество (наглядные и учебно-методические пособия, игрушки, мягкий и жёсткий инвентарь) в закрепленных за ним помещениях, а также на территории МБДОУ.

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

10.11. За причиненный работодателю ущерб работник несет материальную ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. По истечении этого срока, коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополняют настоящий договор.

11.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока действия производятся по взаимному согласию сторон. Инициатором изменения может быть любая сторона.

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

11.4. Контроль за выполнением Коллективного договора работодателем и профсоюзного комитета осуществляет двухсторонняя комиссия, проводившая переговоры по его заключению.

11.5. Стороны 1 раз в 6 месяцев отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании работников.

11.6. Работодатель и уполномоченные им лица, профком за неисполнение Коллективного договора, нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС № 44 г. Челябинска».
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ «ДС № 44 г. Челябинска».
3. Соглашение по охране труда на 2022-2025 годы.