

Министерство просвещения Российской Федерации

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад №14 «Колокольчик»
(МБДОУ Д/с №14 «Колокольчик», г. Чайковский)

617760, Пермский край, г. Чайковский, ул. К. Маркса, 14а

ОГРН 1025902035499
ИНН 5920012775
телефон +7(34241)3-21-48
электронная почта kolokol4ik.14@yandex.ru
количество работников 38 человек
количество членов Профсоюза 20 человек
охват профсоюзным членством 53%

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025 – 2028 годы

Принят на общем собрании

Протокол № 4
«23» 09 2025г.

От работников:

Председатель ППО
МБДОУ Д/с №14 «Колокольчик»

 /Иванова С.Ю.

«06» 10 2025г.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ Д/с №14 «Колокольчик»



/Бачерова Н.М.

М.П.

«06» 10 2025г.

Министерство труда и социального
развития Пермского края

Коллективный договор
уведомительно зарегистрирован

№ 428 «27» 10 2025г.

Подпись 

ОГЛАВЛЕНИЕ:

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
1	Общие положения.	3
2	Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.	5
3	Оплата и нормирование труда.	13
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	15
5	Рабочее время и время отдыха.	16
6	Социальные гарантии и льготы.	21
7	Дополнительные льготы и гарантии для членов профсоюза.	24
8	Дополнительные гарантии для молодежи	25
9	Условия, охрана и безопасность труда.	26
10	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	30
11	Заключительные положения	30

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключён между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад № 14 «Колокольчик» (далее - ДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция 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);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» (с изменениями и дополнениями) (далее – Закон о соц. партнерстве в ПК);
- иные законы и нормативные правовые акты;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы (далее – Отраслевое соглашение);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024 – 2026 годы (далее – Региональное соглашения);
- Территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в Чайковском муниципальном округе;
- Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования Чайковского муниципального округа Пермского края на 2025-2027 годы.

1.3. Сторонами КД являются:

- работодатель, в лице заведующего Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением Детский сад № 14 «Колокольчик»,
- работники ДОУ, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации, Профсоюз).

Администрация ДОУ признает профсоюзный комитет единственным представителем работников ДОУ в области социально-трудовых отношений.

1.4. КД заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-

экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников ДООУ.

1.5. Действие настоящего КД распространяется на всех работников ДООУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБДООУ Д/с №14 «Колокольчик», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30 ТК РФ).

Профсоюз осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений данными работниками 1 % от заработной платы на счет Профсоюза через централизованную бухгалтерию часть 6ст.377 ТК РФ).

1.7. Все спорные вопросы по реализации положений КД решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.8. Стороны, заключившие настоящий КД, являясь социальными партнерами, обязуются сотрудничать на условиях:

- а) полного доверия и взаимопонимания в целях повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств по КД;
- б) соблюдения законодательства и норм настоящего КД;
- в) свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержания КД.

1.9. Локальные нормативные акты ДООУ, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К числу локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, относятся:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о стимулировании работников;
- 4) положение о комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений,

5) положение о нормах профессиональной этики сотрудников.

б) соглашение по охране труда.

Изменения и дополнения в локальные акты ДООУ, являющиеся приложениями к КД, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения КД.

Положения КД учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.10. Работодатель распространяет текст настоящего КД и доводит до сведения всех работников под подпись.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий КД.

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет, до подписания нового КД.

1.14. Стороны имеют право продлить действие КД на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под подпись с настоящим КД, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка установленного образца.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор

заключается впервые, и иные документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

На работников, подавших до 31.12.2020 года письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работников, поступивших на работу после 31 декабря 2020 года, работодатель формирует в электронном виде основную информацию об их трудовой деятельности и трудовом стаже и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного и социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная законодательством информация.

В случае если работник подал (не подал) заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ, работодатель продолжает вести его трудовую книжку (на бумажном носителе).

2.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников, принимаемом работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочем месте, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим КД.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путем подписания работником и работодателем дополнительного соглашения. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, другой хранится у работодателя.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально – экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ.

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев. Может быть установлен испытательный срок один (два) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для всех сотрудников ДОУ.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, то допускается их изменение по инициативе работодателя, при согласовании с работником.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.8. Объем педагогической нагрузки (далее – учебной нагрузки) является обязательным условием для внесения в трудовой договор и (или) дополнительное соглашение к нему.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых образовательная организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

2.9. В целях сокращения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодатель руководствуется частью 6.1 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минпросвещения России от 06.11.2024 № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования», Письмом Минпросвещения России №СК-578/08 от 18.12.2020 «О снижении документационной нагрузки учителей», Разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 года № ИП-234/09/189), Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (вступает в действие с 01 сентября 2025 года).

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.11. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). На период приостановления действия трудового договора в отношении данного работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (основание ст.351.7 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом Профсоюза производится работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогула) (подпункт а пункта 6 части первой статьи 81(прогул), 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.14. В случае сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками в

соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, работодатель не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, уведомляет об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.15. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;
- председатель первичной профсоюзной организации (п.6.4.3. Краевого Соглашения).
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- супруг (супруга) мобилизованного работника, имеющего ребенка в возрасте до восемнадцати лет, ребенка, получающего высшее образование по программам бакалавриата, специалиста или магистратуры до 23 лет (Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ);
- работники, имеющие стаж работы в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

2.16. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.17. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем

(иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

2.18. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок (основание: часть десятая статьи 351.7 ТК РФ).

2.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.20. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.21. Работодатель:

2.21.1.обеспечивает в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников;

2.21.2. осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.21.3. своевременно и в полном объёме осуществляет перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования, в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.21.4. учитывает положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников (основание: статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

2.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

2.22.1. осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего КД при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, а также по другим социально-трудовым вопросам.

2.22.2. осуществляет контроль за выполнением КД, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.22.3. в целях защиты прав педагогических работников обеспечивает обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям (Пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196).

2.22.4. представляет и защищает интересы работников - членов профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ), а также представляет интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.22.5. Обращается в вышестоящие профсоюзные органы с ходатайством о защите прав и интересов членов Профсоюза в государственных органах и органах местного самоуправления.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что система оплаты труда работников образовательной организации, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края и Постановлением администрации Чайковского городского округа Пермского края от 27.03.2020г. № 332 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Чайковского городского округа, утвержденное постановлением администрации Чайковского городского округа» (в ред. от 14.04.2025г. № 327).

3.2. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца, 10 число следующего месяца – заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне или в первый рабочий день.

3.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.5. В случае отсутствия средств на своевременную выплату заработной платы работодатель и профком действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

3.6. В соответствии со статьей 133 Кодекса месячная заработная плата работника в Пермском крае, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

3.7. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём её выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.8. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории.

3.9. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ Д/с № 14 «Колокольчик».

3.10. Педагогическим работникам, впервые приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и отвечающим квалификационным требованиям, выплачивается единовременное пособие в размере, определенном ст. 23 Закона об образовании в Пермском крае.

3.11. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, определенном ст. 23 Закона об образовании в Пермском крае.

3.12. Стимулирующие выплаты руководителю назначает учредитель.

3.13. Выплаты стимулирующего характера определяются комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам ДОУ.

3.14. В соответствии с частью 7 статьи 377 ТК РФ руководитель образовательной организации устанавливает выплату председателю первичной профсоюзной организации за организацию мероприятий или работы по повышению производительности и качества труда: охрана труда, оздоровление и отдых, коллективный договор, досуг, помощь в трудной жизненной ситуации в размере 20% процентов оклада (ставки заработной платы) по основной работе.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3.16. Образовательная организация производит индексацию заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством (статьей 134 Кодекса) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основании соответствующих решений государственного органа, органов местного самоуправления.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель:

4.1.1. определяет необходимость и обеспечивает реализацию права педагогических работников на профессиональную подготовку и переподготовку кадров для нужд организации, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей не реже, чем один раз в три года, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

4.1.2. содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников. 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. При этом программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не

менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов;

4.1.3. обязуется при направлении работника на дополнительное профессиональное образование для повышения квалификации (профессиональной переподготовки) с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

4.1.4. содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации;

4.1.5. организует проведение аттестации педагогических работников на соответствие их занимаемым должностям;

4.1.6. направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

5.1.2. вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,
- Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025г. №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам

профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (вступает в действие с 01 сентября 2025 года).

- Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее - Постановление Правительства РФ №415);

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2020г. №748) (далее - Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 644).

5.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

5.3. Режим рабочего времени работников в течение недели (пятидневная) с двумя выходными днями в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Режим работы руководителя ДОУ, его заместителя определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов (основание: ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Для работников из числа обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливается согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

5.5. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ):

- не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (старший воспитатель/ методист, воспитатели, педагог - психолог);
- для руководителей, заместителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, не более 40 часов в неделю;

- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – не более 24 часов в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю.

5.6. Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал ДОО в период, не совпадающий с их отпуском (каникулярный период, период закрытия группы на карантин) может привлекаться для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДОО.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется

правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается, в таких случаях им обеспечивается возможность приема пищи одновременно с воспитанниками.

5.11. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, согласно Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», предоставляется:

- Воспитателю;
- Музыкальному руководителю;
- Инструктору по физической культуре;
- Педагогу – психологу;
- Учителю-логопеду;
- Учителю-дефектологу;
- Старшему воспитателю/методисту;
- Заведующему.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, согласно Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», предоставляется:

- Воспитателю группы, комбинированной/компенсирующей направленности – на период зачисления обучающегося (воспитанника) с ограниченными возможностями здоровья в группу, в которой сотрудник осуществляет свои должностные обязанности;
- Учителю-логопеду – в случае осуществления непосредственной деятельности с ребенком с ограниченными возможностями здоровья.
- Педагогу-психологу – в случае осуществления непосредственной деятельности с ребенком с ограниченными возможностями здоровья.
- Учителю-дефектологу – в случае осуществления непосредственной деятельности с ребенком с ограниченными возможностями здоровья.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

5.14. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на усмотрение руководителя при наличии финансовых возможностей согласно ст. 116 ТК РФ:

- для сопровождения 1 сентября детей-первоклассников – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников (супруги, дети, родители, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- призыва сына на срочную военную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Армии – 1 календарный день.

5.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.16. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

5.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный не оплачиваемый отпуск сроком до одного года.

5.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.20.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего КД по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.20.2. предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении или сведений о трудовой деятельности, (ст.84.1 ТК РФ).

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель:

6.2.1. ежегодно по окончании финансового года информирует работников, в том числе на общем собрании работников, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам;

6.2.2. разрабатывает и реализует систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и др., при наличии экономии по фонду оплаты труда;

6.2.3. при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации;

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

6.3.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных, культурных и иных общественно значимых мероприятий с работниками образовательной организации и членами их семей.

6.3.4. на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. При этом применяются следующие нормы в отношении работников:

1) всех работников, кроме нижеперечисленных в подпунктах 2, 3, 4 настоящего пункта – на один рабочий день один раз в три года;

2) работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в подпункте третьем - на один рабочий день один раз в год;

3) работников, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста - на два рабочих дня один раз в год;

4) работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - на два рабочих дня один раз в год.

При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.3.5. Применять в качестве награждения педагогических работников, следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений устанавливаются согласно «Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 14 «Колокольчик».

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системы образования;
- грамоты за достижения воспитанниками в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

6.3.6. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

6.3.7. Руководитель учреждения имеет право на выделение материальной помощи при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, установленном внутренним нормативным актом при наличии у работников не менее 5-и лет стажа работы в данном ДОУ:

- при наступлении юбилейной даты (для женщины – 60 лет, мужчины – 65 лет) следующим категориям работников:
- младший обслуживающий персонал – 5 200 (пять тысяч двести) рублей;
- учебно-вспомогательный персонал – 7 200 (семь тысяч двести) рублей;
- педагогические работники – 10 200 (десять тысяч двести) рублей;
- административно-управленческий персонал – 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей;
- в связи со смертью близких лиц, родственников работника (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) – 3 000 (три тысячи) рублей;
- в связи со смертью работника – 10 000 (десять тысяч) рублей;
- в связи с экстремальными случаями (пожар, наводнение, кража и т.п.) – 3000 (три тысячи) рублей;

- на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и стоматологические операции - 3 000 (три тысячи) рублей;
- по другим уважительным причинам - до 3 000 (три тысячи) рублей.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1 создать банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

6.4.2 оказывать членам Профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета;

6.4.3 осуществлять правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

6.5. Социальные гарантии и льготы подлежат индексации, устанавливаемой нормативными правовыми актами Правительства Пермского края.

VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Члены Профсоюза имеют право:

7.1.1. на защиту Профсоюзом его социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов;

7.1.2. пользоваться преимуществами и льготами в результате заключения Профсоюзом и его организациями коллективных договоров и соглашений;

7.1.3. получать бесплатную юридическую помощь от Профсоюза по вопросам, относящимся к его деятельности;

7.1.4. на защиту интересов при аттестации через представительство Профсоюза в аттестационных комиссиях: образовательной организации, муниципальной и региональной аттестационных комиссиях;

7.1.5. пользоваться санаторно-курортными, оздоровительными учреждениями, научными и образовательными организациями Профсоюза на льготных условиях с учетом профсоюзного стажа;

7.1.6. выдвигать инициативы по реализации целей, задач и предмета деятельности Профсоюза, вносить предложения в профсоюзные органы;

7.1.7. принимать участие в разработке, обсуждении и принятии решений, высказывать и отстаивать свое мнение, получать информацию о деятельности организаций Профсоюза;

7.1.8. обращаться в профсоюзные органы с вопросами, относящимися к их компетенции;

7.1.9. избирать и быть избранным делегатом на профсоюзные конференции и съезды, в выборные профсоюзные органы;

7.1.10. Члены профсоюза имеют право на представительство и защиту интересов при обращении в суд по вопросам назначения пенсии на условиях, определяемых выборным органом Профсоюза, в зависимости от профсоюзного стажа.

7.2. Работники – члены профсоюза имеют право приобретать на льготных условиях путевки на курорты и в санатории – профилактории, с которыми у Пермской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования заключены двухсторонние соглашения.

7.3. Члены профсоюза пользуются правом на получение льгот и скидок, входящих в программу «ПРОФПЛЮС».

7.4. Работодатель обязуется обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, для обеспечения эффективного функционирования профсоюзной организации, проведения им культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди работников и членов их семей, организации отдыха и лечения детей работников учреждения.

7.5. Члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав Профсоюзного комитета, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателей, заместителей Профсоюзного комитета учреждения – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

8.1. Стороны договорились о том, что:

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с ДООУ по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. совместно с Профсоюзом организации создать условия для успешной адаптации, сопровождения и профессионального роста молодого специалиста в ДООУ.

8.2.2. предоставить молодым работникам предусмотренные законодательством меры социальной поддержки (ст. 23 «Закона об образовании в Пермском крае»: единовременная выплата при устройстве на работу, денежные выплаты в течение первых 3-х лет работы и т.д.).

8.2.3. содействовать созданию клубов, советов, комиссий по работе с молодежью в ДООУ.

8.2.3. вводить дополнительные формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций, и профсоюзных организаций.

8.2.4. обеспечивать участие молодых педагогов в мероприятиях Совета молодых педагогов Чайковского городского округа и Пермского края.

IX. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1. Стороны совместно обязуются ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц, участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

9.2. Стороны обязуются обеспечить:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда,
- работу комиссий: по охране труда, по проведению СОУТ, по оценке профессиональных рисков, по проверке знаний и навыков в области охраны труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса, по контролю состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории Учреждения и Учреждения в целом на готовность к новому учебному году, других комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве;

9.3. Стороны обязуются:

9.3.1. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности ДОО, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда.

9.3.2. Контролировать выполнение работодателем предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзного комитета.

9.3.3. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.

9.4.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками.

9.4.3. Осуществлять в соответствии с законодательством РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять средства на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков, медицинские осмотры работников за счет средств ДОО.

9.4.4. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной СОУТ.

9.4.5. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения ими в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.4.6. Обеспечивать проведение в соответствии с действующим законодательством профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Учреждения.

9.4.7. Разрабатывать и утверждать по согласованию с Профсоюзным комитетом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии с действующим законодательством. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на всех рабочих местах.

9.4.8. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, смывающих и обезвреживающих средств.

9.4.9. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу (за счет работника) и периодических медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя (ст. 214 ТК РФ). Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

9.4.10. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

9.4.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.4.12. Регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

9.4.13. Проводить расследования несчастных случаев на производстве и с воспитанниками в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса, микроповреждений, микротравм с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.4.14. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

9.4.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.5. Работники обязуются:

9.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.5.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, обучение по использованию и применению средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.5.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

9.5.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу (за счет работника) и периодические медицинские осмотры, а также психиатрическое освидетельствование и внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.5.6. Незамедлительно извещать заведующего, старшего воспитателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

9.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

9.6.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

9.6.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.6.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в комиссиях:

- по охране труда,
- по проведению СОУТ,
- по оценке профессиональных рисков,
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров,
- по расследованию несчастных случаев в учреждении,

- по приемке учебных, производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

9.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за условиями и охраной труда.

9.6.6. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

9.6.7. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда Профсоюзного комитета ДООУ в проведении дней охраны труда, конкурсах, конференциях, семинарах и выставок по охране труда.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль выполнения настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со ст. 51 ТК РФ.

10.2. Контроль выполнения настоящего договора осуществляет двусторонняя комиссия, состав которой утверждается работодателем и председателем Профсоюзного комитета.

10.3. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора подводятся один раз в год в декабре на заседании двухсторонней комиссии и общем собрании трудового коллектива.

10.4. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

10.5. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

ХІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон,

являющихся неотъемлемой частью настоящего договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.

11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

11.5. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение № 2 - Положение об оплате труда работников МБДОУ Детский сад № 14 «Колокольчик»;

Приложение № 3 - Положением о выплатах стимулирующего характера;

Приложение № 4 - Положением о комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений;

Приложение № 5 - Положение о нормах профессиональной этики сотрудников;

Приложение № 6 - Соглашение по охране труда.

Пропиновано, пронумеровано и
скреплено печатью 17 листов

Семенова 17 листов

Заведующий МБДОУ Д/с № 14 «Колокольчик»

Н.М. Вагнерова

« 6 » октября 2025 год

