

**От работодателя:**  
Заведующий МАДОУ Детский сад № 27  
«Чебурашка»

*В. Бажина*

В.Н.Бажина  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



**От работников:**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации работников МАДОУ  
Детский сад № 27 «Чебурашка»  
*Швецова* Л.А.Швецова  
(подпись, Ф.И.О.)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
Детский сад № 27 «Чебурашка»  
г. Чайковский  
на 2021 – 2024г.г.»



Принят на собрании трудового коллектива  
«29» марта 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края

г. Чайковский, 2021

## І. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Детский сад № 27 «Чебурашка» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевыми и территориальными соглашениями, Соглашением «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации Чайковского городского округа, на 2019 – 2022 годы»

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работники учреждения в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников МАДОУ Детский сад № 27 «Чебурашка» (далее Профком) и работодатель в лице заведующего Учреждения.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует до подписания нового коллективного договора.

1.4. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.4.1. Работодатель:

- признавать председателя первичной профсоюзной организации работников, единственным представителем трудового коллектива, ведущим переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

– соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

– знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды);

1.4.2. Профсоюзная организация работников:

– содействовать эффективной работе Учреждения;

– осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

– воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим учреждения.

1.7. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора:

– стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

– ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Председатель первичной профсоюзной организации работников контролирует выполнение Коллективного договора. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

## II. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
- 2.5. По требованию работника работодатель выдает ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
- 2.6. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный срок.
- 2.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами.
- 2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ТК РФ, в т. ч. объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.
- 2.9. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме.
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.11. Каждого вновь принятого работника работодатель обязан знакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, условиями оплаты труда, коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.
- 2.12. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством;

### Ш. Оплата и нормирование труда

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников Учреждения, Положением о порядке установления и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и компенсационных выплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 27 «Чебурашка», принятые общим собранием работников, согласованные Наблюдательным советом Учреждения и участием выборного органа первичной профсоюзной организации, которые являются приложением к коллективному договору.

3.1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств краевого бюджета, внебюджетных фонда.

3.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

3.1.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, по согласованию (с учетом мнения) первичной профсоюзной организации (далее – Профком) и закрепляются в Коллективном договоре, локальных актах. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывают следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

3.1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

3.1.6. Работодатель регулярно информирует каждого работника о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно Положения о системе оплаты труда и стимулировании работников Учреждения, Положения о порядке установления и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального

автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 27 «Чебурашка».

3.1.7. Работодатель разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов, установленных в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.1.8. Лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные учреждения, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное пособие в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.1.9. Лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные учреждения, устанавливается в течение трех лет со дня окончания образовательной организации ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.1.10. Лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные учреждения, в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.1.11. Оплата труда работников учреждения из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — осуществляется в соответствии с установленными окладами, предусмотренным для этих категорий работников

и служащих в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также подтвержденной квалификационной категорией в результате аттестации.

3.1.12. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме путем перечисления денежных средств на банковскую карточку (расчетный счет) работника. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлению в исключительных случаях в счет заработной платы, в размере не более средне - месячного заработка.

Выплата заработной платы работникам производится 10 число следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 25 число текущего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

3.1.13. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами, ставками заработной платы, но не ниже установленных трудовым законодательством, в соответствии с заключением специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда

3.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.2.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий учреждения.

3.2.3. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

3.2.4. Работодатель обязуется проводить ежегодную индексацию заработной платы.

3.3. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, премия, поощрения. Все формы поощрения за труд производятся по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

3.4. При объединении нескольких групп по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

3.5. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

3.5.1. При переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), руководителем образовательной организации (учреждения) устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, указанных в Соглашении «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации Чайковского городского округа, на 2019 – 2022 годы»

В других случаях перевода педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1.
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Старший методист Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Методист Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

3.5.2. Работодатель производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории, на основании приказа аттестационной комиссии.

3.6. Работодатель и Профком учреждения договорились о том, что: педагогическим работникам, на основании приказа заведующего учреждения **(при наличии экономии фонда оплаты труда)** сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- 3.6.1. нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;
- 3.6.2. длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 6-ти месяцев по окончании длительной болезни)
- 3.6.3. работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);
- 3.6.4. закрытия образовательного учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу);
- 3.6.5. нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- 3.6.6. перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;
- 3.6.7. перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.
- 3.6.8. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось один года, на основании их личного заявления в соответствии с приказом

заведующего образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории, квалификационная категория не сохраняется (**при наличии экономии фонда оплаты труда**).

3.7. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации учреждения.

3.8. Присвоенные педагогическим работникам категории учитываются при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов, преподаваемого предмета.

3.9. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

3.10. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством».

3.11. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) муниципальных учреждений со дня присвоения высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и «Постановления администрации Чайковского городского округа» от 19.09.2019 №1565 Об установлении расходного обязательства Чайковского городского округа по исполнению переданных государственных полномочий по предоставлению мер социальной поддержки руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций Чайковского городского округа, и утверждении Порядка расходования средств на выполнение отдельных государственных полномочий».

3.12. При наличии у работника образовательного учреждения высшей квалификационной категории как должностного лица и как педагогического работника выплата надбавки, указанной в настоящем пункте, осуществляется по основной должности.

3.13. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) муниципальных учреждений, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и «Постановления администрации Чайковского городского округа» от 19.09.2019 №1565 Об установлении расходного обязательства Чайковского городского округа по исполнению переданных государственных полномочий по предоставлению мер социальной поддержки руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций Чайковского

городского округа, и утверждении Порядка расходования средств на выполнение отдельных государственных полномочий».

3.14. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных учреждений, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

3.15. При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

## IV. Рабочее время и время отдыха

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

4.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников муниципальных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» и регулируются коллективным договором.

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

4.1.3. Режим и график рабочего времени устанавливает работодатель, руководствуясь правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом продолжительности рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями).

Время начала и окончания работы определяется приказом работодателя в зависимости от возрастной группы, специфики работы, производственной необходимости.

4.1.4. Режим работы может измениться по письменному согласию самого работника.

4.1.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14

лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.6. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение общего собрания работников в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

4.1.8. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа, по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

4.1.9. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в целях обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.1.10. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня, 56 календарных дней - воспитателю речевой группы с детьми ОВЗ, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу-психологу работающим с детьми ОВЗ, учителю-логопеду. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, предусмотренных ТК РФ.

4.2.3. Работникам муниципальных учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей муниципальных учреждений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнить свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.3. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия предоставления и длительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в Коллективном договоре. Дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться работникам в связи:

4.3.1. со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья, сестры) – до 3 календарных дней;

4.3.2. со своей свадьбой и свадьбой детей – до 3 календарных дней;

4.3.3. рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день;

4.3.4. родителям первоклассников - 1 сентября – 1 календарный день;

4.3.5. родителям для проводов сыновей в армию – 1 календарный день;

4.3.6. переезд на новое место жительства – 1 календарный день;

4.3.7. при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

4.3.8. С аварией (ДТП, порыв труб, пожар) – до 3 календарных дней

4.3.9. С юбилеем -1 календарный день

4.4. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.5. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств определяются Уставом образовательного учреждения с выплатой не менее 20% месячной заработной платы.

## **V. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители - опекуны, попечители, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Работодатель с учетом мнения Профкома учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям должностных окладов (базовых сумм) со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (при наличии экономии по фонду оплаты труда).

5.5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ТК РФ.

5.6. Не прохождение курсов повышения квалификации за последние три года не может явиться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.

## VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, обеспечение правопорядка.

6.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, обеспечить их соблюдение работниками Учреждения.

6.1.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве.

6.1.6. Обеспечить прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

6.1.7. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда.

## VII. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель производит выплаты социального характера при наличии 5-летнего стажа работы в учреждении, а именно: выплачивает единовременную материальную помощь работникам Учреждения (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

7.1.1. Педагогическим работникам, уволенным из ОУ в связи с выходом на пенсию по возрасту или в связи с установлением инвалидности, следующим категориям работников:

- педагогические работники – 10 200 рублей;
- административно - управленческий персонал – 15 000 рублей;
- специалисты, учебно-вспомогательный персонал – 7 200 рублей;
- младший обслуживающий персонал – 5 200 рублей.

7.1.2. на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей работника – 3 000 (три тысячи) рублей;

7.1.3. на ритуал погребения самого умершего работника – 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.1.4. на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и косметические операции, в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

7.1.5. при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, ДТП, техногенные катастрофы) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.1.6. при тяжелом материальном положении в размере -3000 рублей (три тысяч) рублей;

7.1.7. по другим уважительным причинам в размере 3000 (три тысячи) рублей.

7.2. Работодатель производит выплаты социального характера, а именно: выплачивает единовременную премию работникам Учреждения (при наличии экономии по фонду оплаты труда, за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности):

7.2.1. в размере 1 000 (Одна тысяча) рублей при награждении Почётной грамотой Управления образования, знака «Ветеран труда Пермского края»;

7.2.2. в размере 2 000 (Две тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или почетного звания «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

7.2.3. в размере 3 000 рублей (три тысячи рублей) на свадьбу работника.

7.3. Учреждение при наличии финансовой возможности может увеличить размеры выплат пунктов 7.2.1. – 7.2.2 по своему усмотрению.

7.4. Работники муниципальных учреждений имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно Закону Пермского края от 04 сентября 2017 года № 121-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление».

7.5. Обеспечение сотрудников Учреждения питанием в учреждении.

## VII. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе работников Учреждения осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8.3. Недопущение увольнения работников:

– предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации.

## IX. Права и обязанности сторон

9.1. Работодатель имеет право:

- на управление образовательным процессом
- вести прием на работу работников ДООУ, устанавливать им должностные требования, дополнительные льготы и гарантии
- применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим положением в ДООУ, налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством
- устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Работодатель обязан:

- создавать необходимые условия для работников и воспитанников ДООУ, применять необходимые меры к улучшению их положения на работе.
- согласовывать с профсоюзом вопросы, связанные с трудовыми отношениями, предусмотренные действующим законодательством.
- информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):
  - о перспективах развития ДООУ,
  - об изменениях структуры, штатах ДООУ
  - о бюджете ДООУ и расходовании внебюджетных средств.

9.3. Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива разрабатывает проект коллективного договора и утверждает его в установленные с действующим законодательством сроки.

9.4. Работодатель с учетом мнения Первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;

9.5. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице председателя Первичной профсоюзной организации и выборного профсоюзного актива (по одному человеку в каждом корпусе).

9.6. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего коллектива, осуществляет контроль по реализации коллективного договора.

9.7. Представительный орган трудового коллектива обязан:

- представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах,
- защищать законные интересы работников ДООУ
- осуществлять правовую помощь работникам ДООУ
- выполнять соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование ДООУ (ФЗ от 12.01.1996г «О профессиональных союзах, их деятельности, правах и гарантиях»)

9.8. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- обеспечивать регулярное информирование работников ДООУ о принимаемых мерах по их защите;
- представлять в Управление образования, администрацию округа, Городскую думу, Законодательное собрание Пермского края, Государственную Думу, Правительство Российской Федерации предложения, направленные на обеспечение прав и интересов работников ОУ в вопросах оплаты труда, трудовых гарантий, пенсионного обеспечения, условий охраны труда, профилактики травматизма, оздоровления, улучшения жилищных условий;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- направлять учредителю учреждения заявления о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения;
- представлять и защищать трудовые права работников учреждения в комиссии по трудовым спорам в суде;
- содействовать оздоровлению работников ДООУ и их детей в санаториях, профилакториях, домах отдыха. В летних оздоровительных формированиях;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- первоочередное выделение денежных средств из проф.бюджета для оказания помощи остро – нуждающимся;

– делать новогодние подарки детям сотрудников (состоящих в профсоюзной организации учреждения) в возрасте до 14 лет (включительно) из средств профбюджета.

## **Х. Гарантии и условия работы для администрации (заведующего, работодателя)**

10.1. Профсоюзный комитет признает работодателя как распорядительный орган управления и проявляет уважительное отношение к нормативным актам, регулирующим деятельность ДООУ.

10.2. Профсоюзный комитет ДООУ не вмешивается в оперативную деятельность администрации за исключением пунктов, оговоренных данным договором.

10.3. Профсоюз обязуется анализировать выполнение коллективного договора. 10.4. Профком обязуется заслушивать заведующего по итогам полугодия и года, выносить результат на обсуждение всего коллектива, вносить предложения по совершенствованию коллективного договора.

## **XI. Гарантии деятельности профсоюзных органов.**

11.1. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

11.1.1. работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководители и члены профсоюзных органов муниципального учреждения – без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации;

11.1.2. увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов муниципального учреждения – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

11.1.3. членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, Коллективным договором и Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено Коллективным договором: – на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

11.1.4. члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых горкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных Коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11.1.5. Выборный профсоюзный актив, не освобожденный от основной работы, освобождается от основной работы с сохранением заработной платы не более 1 раза в месяц.

11.2. Работодатель и Профком учреждения договорились о том, что установит надбавки председателю профкома учреждения в размере не менее 20% (оклада, базовой суммы), не менее 10% - уполномоченному по охране труда;

11.2.1. Работодатель учитывает мнения профсоюзного органа, предоставляет информацию, сведения и разъяснения, по вопросам непосредственно затрагивающих интересы работников.

11.2.2. Работодатель обеспечит ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Членские профсоюзные взносы

перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.2.3. содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

## **ХII. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон**

12.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов Коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудоого коллектива и администрации) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня поступления уведомления.

12.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

12.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

12.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

12.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

12.6. Структура Коллективного договора определена ТК РФ.

12.7. Коллективный договор заключается на срок три года (2021– 2024гг.) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.8. Стороны имеют право продлять срок действия Коллективного договора на срок не более трех лет, вносить изменения и дополнения.

12.9. Заведующий и профсоюз доводят текст настоящего коллективного договора до работников данного учреждения.

12.10. Подведение предварительных итогов работы сторон, заключивших данный коллективный договор по его выполнению, проводят 1 раз в полугодие. В случае возникновения споров, связанных с выполнением взаимных обязательств, последние разрешаются в порядке, предусмотренном Законом Пермского края от 11.10.2004г. «О социальном партнерстве в Пермском крае».

12.12 Администрация и профсоюз ДОУ виновные в нарушении норм коллективного договора и в их невыполнении, несут ответственность в установленном законом порядке.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного.

12.13 Контроль выполнения принятых сторонами обязательств по коллективному договору возлагается на заведующего ДОУ и председателя Первичной профсоюзной организации ДОУ.

### **ХIII. Стороны договорились о следующем**

13.1. Администрация ДООУ соблюдает права профсоюза, содействует его деятельности согласно Закону РФ от 12.01.1996г.

13.2 Взаимная информация о нарушениях Законодательства о труде, условий коллективного договора, безотлагательно рассматриваются и принимаются меры по их устранению.

13.3. Решения, касающиеся изменений в оплате труда, премирования, установления доплат и другие, принимаются по согласованию с профсоюзным органом.

13.4. Отчисления членских профсоюзных взносов производятся бухгалтерией ДООУ на основе имеющихся заявлений членов профсоюза.

13.5. Коллектив имеет право на выражение своего мнения по вопросу назначения руководителя учреждения.

13.6. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.7. Осуществлять контроль по реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться по результатам на общем собрании.

13.8. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
доплат и повышений должностных окладов (окладов),  
базовых сумм, входящих в фонд оплаты труда**

1. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.
2. Педагогическим и инженерно – педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей.
3. Педагогическим работникам и другим специалистам медико – педагогических консультаций, логопедических пунктов.
4. За работу в ОУ для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.
5. За работу в специальных учебно – воспитательных учреждениях для воспитанников с девиантным поведением.
6. За работу в специальных (коррекционных) ОУ, классах, (группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития.
7. Воспитателям, младшим воспитателям (помощникам воспитателей), няням за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы.
8. За работу с неблагоприятными условиями труда.
9. За работу в выходные и праздничные дни.
10. За работу в ночное время.
11. За работу в общеобразовательных школах – интернатах.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ с неблагоприятными условиями труда,**  
**на которые устанавливаются доплаты в размере до 12% оклада,**  
**базовой суммы, входящие в фонд оплаты труда**

1. Вывоз мусора и нечистот.
2. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
3. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жаренья и выпечки.
4. Работа на деревообрабатывающих станках.
5. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.
6. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.
7. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
8. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячей мастике и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей, отнесенных к 2-4му классам опасности.
9. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
10. Слесарные и другие работы по обработке оргстекла и пластмасс.
11. Малярные работы с применением асфальтового, битумного, печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.
12. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.
13. Сверление пневмоинструментом.
14. Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
15. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.
16. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
17. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

Пропито и пронумеровано

19 (дванадесет) декември 2019 г.

Д-р Иван Д. Иванов



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 232073181972512699898233767037314662005693763377

Владелец Бажина Вера Николаевна

Действителен с 15.02.2023 по 15.02.2024