

Министерство просвещения Российской Федерации
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад №1 «Журавушка»
(МАДОУ Д/С №1 «Журавушка»)
617765, Пермский край, г. Чайковский, ул. Сосновая, д.21

ОГРН 1025902035576
ИНН 5920014518
телефон +7(342)4126393


электронная почта dou1zhuravyshka@dou.permkrai.ru
количество работников 90
количество членов Профсоюза 34
охват профсоюзным членством 37%

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025 – 2028 годы

Принят на общем собрании
Протокол № 3
«11» октября 2025г.

От работников:

Председатель ППО
МАДОУ Д/С №1 «Журавушка»

 / Килина С.А.

«13» октября 2025г.

От работодателя:

Заведующий
МАДОУ Д/С №1 «Журавушка»

 / Дробинина О.А.

«13» октября 2025г.

Министерство труда и социального
развития Пермского края

Коллективный договор
уведомительно зарегистрирован

№ 437 "01" "11" 2025 г.

Подпись 

ОГЛАВЛЕНИЕ:

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
1	Общие положения.	3-7
2	Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.	7-17
3	Оплата и нормирование труда.	17-24
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	24-25
5	Рабочее время и время отдыха.	25-35
6	Социальные гарантии и льготы.	35-39
7	Дополнительные льготы и гарантии для членов профсоюза.	39-42
8	Условия, охрана и безопасность труда.	42-45
9	Поддержка молодых педагогов	46
10	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	46
11	Заключительные положения	47

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Детский сад №1 «Журавушка».

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 городском округе;
- территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования Чайковского городского округа Пермского края на 2025-2027 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Дробининой Ольги Александровны (далее – работодатель, организация, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Килиной Светланы Александровны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации, Профсоюз).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного

договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий в образовательной организации.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации (далее – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, 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 МАДОУ Д/С №1 «Журавушка», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной 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).

Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в десятидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 7 (семи) дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под

роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.7. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) - в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.8. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;
- другие формы.

1.10. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МАДОУ Д/С№1 «Журавушка» единственным полномочным представителем работников образовательной организации, делегирующей своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

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 работников;
- 2) положение о системе оплаты труда и стимулировании работников;
- 3) положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера;
- 4) положение о системе управления охраной труда;
- 5) положение о создании и работе комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 6) положение о кодексе профессиональной этики педагогических работников;

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора 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.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

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

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

1.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

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 роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись 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.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в Положении о кодексе 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 коллективным договором.

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 трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором,

локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Работники организации, включая руководителя и заместителей руководителя организации, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в этой же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей воспитателей работники организации, включая руководителя и заместителей руководителя организации, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

2.7. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (основание: пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. №196) и п.9 Приложения к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. №761н).

2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий работников, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, а также педагогических работников, имеющих действующую первую или высшую квалификационную категорию, квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник».

2.9. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада (ставки заработной платы), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема работы и др.), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца до их введения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового кодекса РФ, через заключение дополнительных соглашений.

2.10. 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.

2.11. 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.

Объем учебной нагрузки учебной (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

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.

2.12. При установлении педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Снижение учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, по инициативе работодателя возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в части второй настоящего пункта случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.15. 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 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).

2.16. При регулировании вопросов, связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, работодатель:

- применяет квалификационные характеристики, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. №761н;

- возлагает на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

- включает в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

для воспитателей ДОУ:

- а) подготовка календарно-тематического плана;

- б) ведение журнала учета посещаемости;

для педагогов дополнительного образования:

- а) участие в разработке дополнительной общеразвивающей программы;

- б) подготовка календарно-тематического плана, планов учебных занятий;

- в) ведение журнала посещаемости.

2.17. 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.

2.18. 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).

2.19. 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 в письменной форме уведомляет работника (члена Профсоюза) о дне заседания выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросу учета мотивированного мнения с указанием даты, места и времени.

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

2.20. В случае сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой 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.

2.21. 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.

2.22. 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.

2.23. 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).

2.24. 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).

2.25. 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.

2.26. Работодатель:

- принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- не допускает расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

- не допускает увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

- способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

- в случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) выплачивает работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.27. 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.

2.28. Работодатель:

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

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

2.28.3. своевременно и в полном объеме 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.

2.28.4. 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»).

2.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

2.29.1. осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-

трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

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

2.29.3. 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).

2.29.4. 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.

2.29.5. 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. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.2.1. Разрабатывает положение о системе оплаты труда и стимулировании работников.

3.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников

организации регулирования вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия "минимальный" либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном

законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 Трудового кодекса РФ);

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда), включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, продолжительности рабочего времени, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- недопущения снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников организации по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и Чайковского городского округа.

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

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты) в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и компенсационного характера.

3.4. 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) в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число месяца – аванс, 10 число следующего месяца – окончательный расчет за месяц.

Установить следующие соотношения частей заработной платы: аванс - 40%, 60% - окончательный расчет.

3.5. 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.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на

срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.6. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины работодателя.

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. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок.

3.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3.10. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ) за счёт средств образовательной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по вине работодателя.

Время приостановки работником работы в связи с проведением в организации капитального ремонта, носящего плановый характер, считается временем простоя по вине работодателя и оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.12. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

3.14. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МАДОУ Д/с № 1 «Журавушка».

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

3.16. Стимулирующие выплаты руководителю назначает учредитель.

3.17. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории (*п.5.9 Отраслевого Соглашения*)

Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная по одной из педагогических должностей, учитывается в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организации, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

№	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2.
1	2	3
1	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
2	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер; музыкальный руководитель
3	Старший тренер-преподаватель;	Учитель (при выполнении

	тренер-преподаватель	учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
4	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	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)
5	Воспитатель, старший воспитатель, инструктор-методист, методист	Старший воспитатель, воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист
6	Учитель (преподаватель) музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер

(основание: п.5.10.1 Отраслевого и п.4.13 Регионального соглашения).

3.18. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (основание: ст.152 Трудового кодекса РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

3.19. 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.

3.20. 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.

3.21. 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.

3.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации в сфере организации оплаты труда:

- участвует в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты;
- рассматривает подготовленные работодателем проекты положения об оплате труда работников образовательной организации и других локальных нормативных актов по оплате труда, проекты внесения в них изменений и дополнений;
- контролирует соблюдение сроков выплаты заработной платы работникам в установленные в настоящем договоре сроки, предъявляет соответствующие требования к работодателю;
- контролирует начисление и выплату процентов (денежной компенсации) в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работникам. Предъявляет

письменные требования к работодателю о начислении и выплате компенсации;

- разъясняет работникам их право на получение денежной компенсации при нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, право на приостановку работы в случае просрочки выплаты заработной платы более чем на 15 дней, оказывает работникам содействие в реализации их прав.

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

4.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель:

4.1.1. определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, 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. обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

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

4.1.3. содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований Федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём 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.

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

4.1.4. 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.

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

4.1.6. предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

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

4.1.8. 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 04.04.2025 №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).

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

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

5.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными работодателем с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

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

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей 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 - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и Уставом образовательной организации с учётом особенностей их труда, предусмотренных Приказами Министерства образования и науки РФ №269 от 04.04.2025 г.

5.6. 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 восемнадцати лет), о также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по просьбе супруги (супруга) мобилизованного работника.

5.7. Периоды отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых

обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в организации (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

5.8. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность

этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

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

Случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия определены в статье 113 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере 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.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

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 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 обучающимися или в специально отведённом для этой цели помещении.

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

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск воспитателям, педагогам-психологам, учителю-логопеду, работающим в группах с детьми, в составе которых имеются воспитанники с ОВЗ, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней. При этом не требуется обязательное формирование группы только детьми, имеющими отклонения в развитии.

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

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, определённых статьёй 122 ТК РФ.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

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. В удобное для работников время по их желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1 ТК РФ).

Работник, призывавшийся на военную службу по мобилизации или поступавший на военную службу по контракту либо заключавший контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора с образовательной организацией имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

5.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (Основание: ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.04.2023), Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 № 714).

5.16. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

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

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

5.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.19. При исчислении стажа работы, при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учитывать, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчёта стажа, дающего право на отпуск и выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.07.2023 № 14-6/ООГ-4763 «О расчете компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника», п.35 "Правил об очередных и дополнительных отпусках" (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169) (в ред. от 20.04.2010)).

5.20. 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.

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

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, на основании его письменного

заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работнику по согласованию с работодателем может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы также в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день.

5.21. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

Эта норма применяется и к педагогическим работникам, обеспечивающим реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей в группах и дошкольных групп в целом.

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

5.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

5.23.2. 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 направлении в служебные командировки (гл. 24 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.;

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, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.3.5. Работодатель:

6.3.5.1. устанавливает педагогическим работникам, поступившим на работу в образовательную организацию в течение двух лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) на должности педагогических работников и имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, следующие меры социальной поддержки:

- выплату единовременного государственного пособия в размере 100000 рублей. Порядок выплаты единовременного государственного пособия устанавливается постановлением Правительства Пермского края от 25.06.2014 №689-п (ред. от 17.04.2019 № 289-п);

- выплату дополнительной ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 3 778,32 руб. (три тысячи семьсот семьдесят восемь рублей 32 копейки) в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;

- выплату дополнительной ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 1 889,16 руб. (одна тысяча восемьсот восемьдесят девять рублей 16 копеек) в течение одного года со дня окончания образовательной организации лицам, окончившим с отличием организации среднего профессионального или высшего образования;

- выплату дополнительной ежемесячной надбавки педагогическим работникам со дня присвоения им высшей квалификационной категории в размере 3 778,32 руб. (три тысячи семьсот семьдесят восемь рублей 32 копейки);

- выплату дополнительной ежемесячной надбавки педагогическим работникам, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования в размере 3 778,32 руб. (три тысячи семьсот семьдесят восемь рублей 32 копейки);

- выплату дополнительной ежемесячной надбавки педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим отраслевые награды в размере 2266,99 руб. (две тысячи двести шестьдесят шесть рублей 99 копеек).

При наличии у работника государственной и ведомственной наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

6.3.5.2. Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), выплачиваются за фактически отработанное время независимо от учебной нагрузки (ставки) по основной

занимаемой должности в образовательной организации.

Период предоставления ежемесячной надбавки устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года.

6.3.5.3. Должностные оклады (ставки заработной платы, базовые ставки) устанавливаются в повышенном на 15-20% размере педагогическим работникам (в том числе руководителям) и специалистам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (конкретный размер повышения определяется руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья).

6.3.6. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные вид поощрений устанавливаются согласно «Положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 1 «Журавушка».

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системы образования;

- грамоты за достижения обучающихся 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.

6.3.7. 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 ДООУ:

. при наступлении юбилейной даты (для женщины - 55 лет, для мужчины – 60 лет) следующим категориям работников:

- педагогические работники – 10 200 рублей;

- административно-управленческий персонал – 15 000 рублей.

- специалисты, учебно-вспомогательный персонал – 7 200 рублей;

- младший обслуживающий персонал- 5200 рублей.

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

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

- на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и стоматологические операции, в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, ДТП и др.) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

6.3.8. Выплачивать единовременную премию работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда):

- при награждении Благодарностью от главы администрации Чайковского городского округа в размере 1000 (одна тысяча (рублей);
- при награждении Благодарственным письмом от главы администрации Чайковского городского округа в размере 1100 (одна тысяча сто (рублей);
- при присвоении звания «Ветеран труда Пермского края» - 1000 (одна тысяча) рублей;
- при награждении Почётной грамотой от главы администрации Чайковского городского округа в размере 1500 (одна тысяча пятьсот (рублей);
- при награждении Грамотой Министерства образования ПК и РФ – 2000 (две тысячи) рублей;

6.3.9. Выплачивать единовременную премию работникам за работу без больничного листа по итогам года (при наличии экономии фонда оплаты труда).

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. оказывать членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю образовательной организации, в комиссии по трудовым спорам, а также через вышестоящую профсоюзную организацию;

6.4.2. контролировать соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское);

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

6.4.4. 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 по вопросам, относящимся к деятельности Профсоюза, а также поддержку при прохождении медицинской экспертизы в случае утраты трудоспособности;

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

7.1.5. бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя;

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

7.1.7. получать материальную помощь в порядке и размерах, устанавливаемых выборным профсоюзным органом с учетом профсоюзного стажа;

7.1.8. участвовать в профсоюзной деятельности, вносить предложения в профсоюзные органы по совершенствованию нормативных правовых и иных актов, регулирующих гарантии в сфере социально-трудовых, профессиональных прав и интересов;

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

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

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

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

7.1.13. участвовать в заседании профсоюзного органа, на котором рассматривается его заявление или предложение, а также вопросы выполнения им уставных требований;

7.1.14. на награждение профсоюзными наградами за активное участие в деятельности Профсоюза, в т.ч. почетной грамотой территориальной организации Профсоюза с выплатой к ней денежной премии в размере 500 (пятьсот) рублей.

7.2. 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.

7.3. 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.

Размер скидки составляет от 5 до 30% в зависимости от выбранного курорта (санатория).

7.4. Члены профсоюза и члены их семей имеют право на приобретение путевок на лечение и оздоровление в профсоюзные здравницы России со скидкой 20% (компания «СКО ФНПР «ПРОФКУРОРТ»).

7.5. Члены профсоюза пользуются правом на получение льгот и скидок, входящих в программу «ПРОФСОЮЗ+»:

- «Развивайся с Профсоюзом! Учись с Профсоюзом!» (, курсы повышения квалификации в ОЦ «Каменный город»);

- «Путешествуй с Профсоюзом!» (скидка 20% по кодовому слову «Учитель» на круизы на теплоходах «Козьма Минин» и «Н.В.Гоголь»);

7.6. Членам профсоюза – обладателям электронного профсоюзного билета, участвующим в проекте «ПрофПлюс» и совершающим покупки в рамках данного проекта, предоставляются скидки от 1% до 30% при приобретении товаров и услуг в магазинах-партнерах бонусной программы «ПрофПлюс».

7.7. Членам профсоюза - участникам социального проекта, обладателям Дисконтной карты члена профсоюза предоставляются эксклюзивные скидки в магазинах-партнерах Проекта.

7.8. Члены профсоюза не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.10. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители, члены выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда профсоюза проходят бесплатное обучение по направлению деятельности в Региональном учебном центре Профсоюзов (г.Пермь) и организациях – партнерах Профсоюза.

7.11. Председатель первичной профсоюзной организации при равной производительности труда имеет преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников

7.12. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители, профгруппорги не могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3, пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ помимо общего порядка увольнения без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.13. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители

не могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3, пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ помимо общего порядка увольнения без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

7.14. 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.

VIII. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

8.1. 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.

8.2. 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;

8.3. Стороны обязуются:

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

8.3.2. 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.

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

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. 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.

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

8.4.3. 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 ДОУ.

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

8.4.5. 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.

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

8.4.7. 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.

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

8.4.9. 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.

8.4.10. 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.

8.4.11. 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.

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

8.4.13. 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.

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

8.4.15. 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.

8.5. Работники обязуются:

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

8.5.2. 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.

8.5.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

8.5.4. 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.

8.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5.6. 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).

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1. 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.

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

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

8.6.4. 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.

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

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

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

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

IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками (далее – молодые педагоги) считать работников в возрасте до 35 лет.

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

9.2. Работодатель обязуется:

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

9.2.2. 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.).

9.2.4. содействовать созданию клубов, советов, комиссий по работе с молодежью в ДОУ.

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

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

X. 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.

XI. 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 в текст коллективного договора изменения и дополнения 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 работников;

Приложение №2 - Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников;

Приложение №3 - Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера;

Приложение №4 - Положение о системе управления охраной труда;

Приложение №5 - Положение о создании и работе комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

Приложение №6 - Положение о кодексе профессиональной этики педагогических работников.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 250795864576837559433845704902184217507778640377

Владелец Дробинина Ольга Александровна

Действителен с 09.09.2025 по 09.09.2026