

От работодателя:

Заведующий МАДОУ ЦРР –
детский сад № 24 «Улыбка»



Е.П. Завалина

20 24 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ЦРР – детский сад № 24
«Улыбка»

И.Н. Шагалова

« 12 » ноября 20 24 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения Центр развития ребенка –
детский сад № 24 «Улыбка»
на 2024-2027 годы

Принят на собрании трудового коллектива
«11» сентября 2024 г. № 3



г. Чайковский, 2024 г.

Содержание:

1. Общие положения	3 стр.
2. Оплата труда. Выплата компенсаций.	5 стр.
3. Трудовые отношения	7 стр.
4. Рабочее время и время отдыха.	8 стр.
5. Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников.	11 стр.
6. Социальная поддержка работников.	13 стр.
7. Охрана труда и здоровья.	15 стр.
8. Гарантии деятельности профсоюзных органов	19 стр.
9. Контроль выполнения договора.	20 стр.
10. Заключительные положения.	21 стр.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка - детский сад № 24 «Улыбка» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевыми и территориальными соглашениями, Соглашением «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации г. Чайковского, на 2023 - 2025 годы», зарегистрированным в Министерстве промышленности и торговли Пермского края под № 8 от 07.12.2022 г. (далее отраслевое Соглашение по Чайковскому городскому округу).

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: работники Учреждения в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации работников Учреждения (далее – Профсоюзный комитет) и работодатель в лице заведующего Учреждения с другой стороны.

1.4. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.4.1. Работодатель:

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

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

1.4.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

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

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, но профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение социально-трудовых прав работников – не членов профсоюза.

1.6. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Выполнение Коллективного договора контролирует постоянно действующая двухсторонняя комиссия, Профсоюзный комитет. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании работников.

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

- учет 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, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим Коллективным договором.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.
- обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития Учреждения.
- участие в разработке и принятии Коллективного договора,

- членство в комиссиях Учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

2. Оплата труда. Выплата компенсаций.

2.1. Заработная плата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами исполнительной власти Пермского края, Чайковского городского округа.

2.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, по согласованию (с учетом мнения) с Профсоюзным комитетом и закрепляются в Коллективном договоре, локальных актах.

2.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и (или) вредными условиями труда и других), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных ТК РФ и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

2.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников Учреждения. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работников Учреждения, оплачивается в размере не менее двух третей базовой суммы (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником Учреждения его трудовой функции, работник обязан сообщить работодателю (ст. 157 ТК РФ).

2.5. Сроки финансирования Учреждения устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в Учреждении выплачивается два раза: 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца (аванс), 10 числа следующего месяца – за вторую половину месяца (окончательный расчет).

2.6. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

2.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их работнику с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.9. Педагогическим работникам (в том числе заведующему) Учреждения со дня присвоения высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии с частью 2 ст. 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

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

2.11. Педагогическим работникам (в том числе заведующему) Учреждения, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»

2.12. Педагогическим работникам (в том числе заведующему) Учреждения, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 частью 3 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае». При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

2.13. Лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Учреждение, в течение двух лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное пособие в соответствии с подпунктом 1 части 1 статьи 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»

2.14. Лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Учреждение, устанавливается в течение трех лет со дня окончания образовательной организации ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии с подпунктом 2 части 1 статьи 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»

2.15. Лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Учреждение, в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии с подпунктом 2 части 1 статьи 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

2.16. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, Постановлениями Правительства РФ и Пермского края (ст. 134 ТК).

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

2.18. С учетом Постановления Конституционного Суда РФ от 07 декабря 2017 года №38-П в минимальный размер оплаты труда не должны включаться районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.19. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 года №17-П выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.

3.Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается 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 его применения, а также в случаях, предусмотренным федеральным законодательством.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашений, Коллективного договора, Устава и других локальных актов Учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4. Рабочее время и время отдыха

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

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

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

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

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

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

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

4.1.8. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа, по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.1.10. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня, 56 календарных дней – педагогическим работникам, осуществляющим коррекционно-развивающую работу с детьми ОВЗ. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем.

4.2. Работодатель обязуется:

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

4.2.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется только в связи с волеизъявлением работника и по его просьбе. Работодатель не вправе по собственной инициативе направлять в такой отпуск работников в период простоя. Вынужденные отпуска без сохранения заработной платы.

Следует выделить два вида отпусков без сохранения заработной платы:

- отпуска, предоставление которых является правом работодателя при наличии у работника уважительных причин.
- отпуска, предоставление которых являются обязанность работодателя.

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

- - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- - для проводов детей на военную службу – 1 календарный день
- - тяжелого заболевания близкого лица, родственника – до 3 календарных дней
- - работникам, воспитывающим двух и более детей, в том числе приемных, в возрасте до 14 лет - продолжительностью до 14 календарных дней;
- - в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней,
- - работникам, работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем по основному месту работы; работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего профессионального образования и в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего профессионального образования - 15 календарных дней; работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - соответственно четыре

месяца; для сдачи итоговых экзаменов - один месяц; в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Сотрудник, который получил отпуск без сохранения заработной платы, может в любое время прервать его и выйти на работу.

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

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

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

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

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

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

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

4.4. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года»). Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

5. Кадровая политика.

Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны договорились:

5.1. Совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со ст. 82 ТК РФ с обязательным уведомлением профсоюзного комитета.

5.2. При прекращении деятельности учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решать совместно с управлением образования и профсоюзным комитетом в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. проводить упреждающую подготовку кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся места по возможности

5.3.2. при проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное ст. 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.4. Считать критериями массового высвобождения работников случаи:

5.4.1. ликвидации Учреждения при любой численности работающих;

5.4.2. сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 90 календарных дней;

5.5. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией Учреждения, а также сокращения объемов его деятельности, работодатель своевременно, не менее, чем за 3 месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категории работников и сроках, в течение которых намечено их осуществлять для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а Профсоюзному комитету также о предложении работникам другой работы.

5.6. При сокращении численности или штатов работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категории).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию)

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации профсоюзного комитета не менее, чем за 2 месяца;

- не освобожденным председателям первичных и территориальных организаций профсоюза (п.7.5.3. Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024-2026годы);

5.7. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- родители, попечители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в педагогической деятельности;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

6. Социальная поддержка работников

6.1. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196.

6.2. Управление образования и Профсоюз договорились о том, что педагогическим работникам, на основании приказа заведующего Учреждением (при наличии экономии фонда оплаты труда), сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

6.2.1. нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;

6.2.2. длительной утраты работоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

6.2.3. работы в учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);

6.2.4. закрытия Учреждения на капитальный ремонт (периода отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу);

6.2.5. нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Закона РФ «Об образовании»;

6.2.6. перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

6.2.7. перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией Учреждения;

6.3. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители Профсоюзного комитета;

6.4. Не прохождение курсов повышения квалификации за последние 3 года не может явиться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.

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

6.6. Работодатель Учреждения обязан в соответствии с п.9.3 отраслевого Соглашения по Чайковскому городскому округу:

6.6.1. производить выплаты социального характера при наличии 5-летнего стажа работы в Учреждении, а именно: выплачивать единовременную материальную помощь (при наличии экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

6.6.1.1. 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 - 5 200 рублей.

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

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

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

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

6.6.1.6. при тяжелом материальном положении в размере - 3000 рублей (три тысячи) рублей;

6.6.1.7. на свадьбу работника - 3000 (три тысячи) рублей.

6.6.2. Выплачивать единовременную премию работникам Учреждения (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

6.6.2.1. в размере - 1 000 (одна тысяча) рублей при награждении Почётной грамотой Управления образования, знака «Ветеран труда Пермского края», грамотами и благодарственными письмами администрации Чайковского городского округа, депутатов Думы Чайковского городского округа, депутатов Законодательного Собрания Пермского края;

6.6.2.2. в размере - 2 000 (две тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или почетного звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

6.6.3. Выплачивать единовременную премию работникам за работу без больничного листа по итогам года (в пределах фонда оплаты труда).

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

6.8. Работники Учреждения имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно Закону Пермского края от 04 сентября 2017 года № 121-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений

бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление» (с изменениями на 10 сентября 2020 г.).

7. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности в целях реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение риска повреждения здоровья.

7.1. 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.

7.2. 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;

7.3. Стороны обязуются:

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

7.3.2. 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.

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

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. 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.

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

7.4.3. 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 Учреждения.

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

7.4.5. 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.

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

7.4.7. 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.

7.4.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами проведенной СОУТ.

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

7.4.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу 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.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть 2 введена 261-ФЗ от 31.07.2020г.)

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (часть 5 введена 261-ФЗ от 31.07.2020г.)

7.4.11. В соответствии с Указом губернатора Пермского края от 29.10.2021 №152 «О внесении изменений в указ губернатора Пермского края от 20 августа 2020 № 121 «О мероприятиях, реализуемых в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в Пермском крае», работодатель обязан обеспечить освобождение работников от работы в течение 2 дней с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»

7.4.12. 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.

7.4.13. 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.

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

7.4.15. Проводить расследования несчастных случаев на производстве и с обучающимися 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.

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

7.4.17. 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.

7.4.18. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников учреждения и приема пищи.

7.4.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, работодатель предоставляет ему другую работу на время устранения такой опасности, либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.5. Работники обязуются:

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

7.5.2. 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.

7.5.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

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

7.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.6. 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).

7.5.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. 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.

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

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

7.6.4. 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.

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

7.6.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.6.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления учреждением, в суде.

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

7.6.9. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда Профсоюзного комитета учреждения в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

8. Гарантии деятельности профсоюзных органов

8.1. Стороны признают гарантии для избранных в Профсоюзный комитет работников, не освобожденных от производственной деятельности:

8.1.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которой они являются, а председатель и член Профсоюзного комитета учреждения — без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

8.1.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав Профсоюзного комитета, допускается, помимо соблюдения общего порядка

увольнения, лишь с предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателей, заместителей Профсоюзного комитета учреждения – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.1.3. Членам Профсоюзного комитета учреждения предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, Коллективным договором, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

8.1.4. Члены Профсоюзного комитета на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых горкомом Профсоюза, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. Не освобожденному от основной работы председателю Профсоюзного комитета за организацию мероприятий или работы по повышению производительности и качества труда: охрана труда, оздоровление и отдых, коллективный договор, досуг, помощь в трудной жизненной ситуации за счет учреждения производить доплату к заработной плате в размере не менее 20% (от базового оклада по занимаемой должности), из стимулирующего фонда оплаты труда.

8.2.2. Предоставлять в пользование Профсоюзному комитету учреждения оборудование и средства связи.

8.2.3. 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.

8.2.4. Содействовать Профсоюзному комитету в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

8.2.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюзного комитета или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

9. Контроль выполнения коллективного договора

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

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

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

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

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

10. Заключительные положения

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

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

10.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон, являющихся неотъемлемой частью настоящего договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.

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

Прошито и пронумеровано

21

директор

Заведующий МДОУ "Центр
детского сада № 24 "Улыбка"
Е.П. Завалина



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 298758671356317544631232521185682992068791923265

Владелец Завалина Елена Павловна

Действителен с 29.01.2024 по 28.01.2025