

**Коллективный договор  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад «Радуга»  
на 2025-2028 годы**

принят на общем собрании работников  
Протокол № 4 от «16» июня 2025

От имени администрации  
Заведующий МАДОУ «Детский сад «Радуга»  
\_\_\_\_\_ О.В.Зданович

« 16 » июня 2025



От имени трудового коллектива:

кастелянша \_\_\_\_\_ И.В.Карманова

« 16 » июня 2025

Пермский край

Министерство труда и социального  
развития Пермского края

Коллективный договор  
уведомительно зарегистрирован

№ 553 " 18 " 08 20 25 г.

Подпись \_\_\_\_\_

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Сторонами КД являются:

- а) работодатель в лице заведующего МАДОУ «Детский сад «Радуга»;
- б) работники МАДОУ «Детский сад «Радуга» в лице представителя работников

Стороны КД являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- Полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников, реализации всех положений и обязательств КД;
- Соблюдения законодательства и норм настоящего КД;
- Равноправия и полномочия сторон.

1. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности (ст. 36, 37, 38, 44 ТК РФ). Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к КД, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников.

2. Ни одна из сторон не может в течение срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

3. КД вступает в силу со дня его подписания сторонами и сохраняет свое действие до заключения нового. КД в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию.

4. Не позднее месяца после подписания КД работодатель обязуется довести текст договора до работников. Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работодателя.

5. Контроль за выполнением КД осуществляют стороны, подписавшие его.

6. Стороны отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора 1 раз в год на общем собрании работников ДОУ.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности учреждения является их общей задачей.

2.1.1. Обязательства работодателя по обеспечению жизнедеятельности учреждения. Работодатель обязуется:

- Оплачивать труд работников в соответствии с законодательными, нормативными и локальными актами;
- Своевременно комплектовать учреждение необходимыми кадрами, оборудованием;
- Внедрять новые методики преподавания;
- Проводить работу по повышению квалификации педагогов (не реже 1 раза в три года);
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- Раз в полугодие информировать работников об итогах деятельности (в т. ч. и финансовой) учреждения.

2.1.2. Обязательства работников по обеспечению жизнедеятельности учреждения.

Работники детского сада обязуются:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- Повышать свою квалификацию;
- Беречь имущество учреждения;
- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- Вносить предложения для улучшения деятельности учреждения.

## 2.2. Участие работников в управлении учреждением:

Стороны договорились, что помимо форм участия работников в управлении учреждением, указанных в ст.53 ТК РФ, определить следующие дополнительные формы:

- Общие собрания работников ДООУ;
- Участие в смотрах и конкурсах;
- Выдвижение кандидатур работников для присвоения Почетных званий, награждения почетными грамотами, ценным подарком, объявление благодарности и другие поощрения (производятся с учетом мнения представителей работников ДООУ).

## 2.3. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором и дополнительным соглашением, заключенными в письменной форме.

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено КД и законодательством.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы, компенсации и др.

Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме.

О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ)

## 3.ОПЛАТА ТРУДА

3.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями по оплате труда работников образовательных организаций.

3.2.Индексация оплаты труда проводится ежегодно согласно постановлениям законодательной и исполнительной власти.

3.3.Оплата труда работников включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты, и определяется личным вкладом работника с учётом конечных результатов работы дошкольного образовательного учреждения.

3.4.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 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

3.5.Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 25-го числа, а за вторую половину месяца 10-го числа следующего месяца. Выдача расчётных листов производится с 5 по 10 число каждого месяца, Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за месяц, размерах и основаниях производственных удержаний и доплат.

3.6.В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.142 ТК РФ). В случае отсутствия средств на своевременную выплату зарплаты работодатель и представитель работников ДООУ в пределах предоставляемых им прав начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

3.7.Устанавливаются выплаты стимулирующего характера на премирование работников по результатам труда за определённый период (месяц, квартал, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам, на оказание материальной помощи, а также выплаты надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность

труда согласно Положению о системе оплаты труда (Приложение КД).

3.8. Изменения должностных окладов производятся при присвоении квалификации работнику — со дня вынесения решения аттестационной комиссией. При наступлении права на изменение оплаты труда (должностного оклада) в период пребывания в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, исходя из размера более высокого разряда оплаты труда.

3.9. При выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда к должностным окладам работников производятся доплаты в размере, утвержденном комиссией специальной оценке условий труда. Внеочередной пересмотр норм труда производится по результатам специальной оценки условий труда.

3.10. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех месяцев окончания образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МА устанавливаются доплаты компенсационного характера к должностным окладам.

3.11. Устанавливаются надбавки компенсационного характера к должностным окладам за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей работников.

3.12. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах установленной доли фонда оплаты труда работников учреждения согласно Положению о системе оплаты труда (Приложения к КД).

3.13. Работодатель имеет право не выплачивать персональные надбавки работникам в случаях:

- Нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций;
- Нарушения инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности;
- Порче, утере, небрежном использовании оборудования, инвентаря и другого имущества;
- При обоснованной жалобе родителей.

#### 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовой договор с работниками образовательного 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 ее выполнения, или интересов работников, либо в случаях, предусмотренных законодательством.

4.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими правилами внутреннего распорядка, Уставом и иными локальными нормативными актами, коллективным договором, должностной инструкцией.

4.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических работников. Для других работников испытательный срок не превышает 3 месяца. В период испытания на работника распространяются все нормативные правовые акты (в т.ч. локальные).

4.4. Изменения трудового договора между Работодателем и работником допускаются только с письменного согласия работника (ст. 72-73 ТК РФ).

4.5. За неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, за дисциплинарное взыскание Работодатель может расторгнуть трудовой договор (ст. 81, п. 5-14; ст. 336 п. 1-2, ТК РФ).

4.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели (ст. 80 ТК РФ).

В соответствии с действующим законодательством работодатель не может уволить работников при любом экономическом состоянии учреждения следующие категории работников:

- Работников в период временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);
- В период пребывания в очередном или учебном отпуске (ст. 114 ТК РФ);
- Женщин во время пребывания в декретном отпуске или имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- Одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет (ст. 261 ТК РФ);

-Лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ).

-Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе, кроме категорий, перечисленных в ст.179 ТК РФ, имеют:

-Лица предпенсионного возраста;

-Беременные женщины;

-Одиноким матери, воспитывающие детей до 18 лет.

4.7.Работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 2-х месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

4.8.Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в учреждении повышается на общих основаниях.

## 5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями на них Уставом учреждения.

5.2.Для руководящих работников, работников из числа, административно- хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя, продолжительностью 40 часов.

5.3.Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей.

5.4.Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

5.5.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом (статья 113 Кодекса). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего 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 (статья 153 Кодекса).

5.6.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад «Радуга».

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

5.8.О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продолжение, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.9.Работодатель обязуется:

5.9.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (ст.321 ТК РФ).

5.9.2. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней по соглашению сторон в следующих случаях:

-На похороны близких родственников (родителей, супруга(и), детей, братьев и сестёр, родителей супруга, бабушек и дедушек);

-С вступлением в законный брак (детей),

-Поступлением ребенка в первый класс (1 сентября),

-В связи с проводами сына в армию,

-В связи с рождением ребенка (отцу),

-Переезд на новое место жительства

5.10.Время перерыва для отдыха и питания, графики работы, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, работающим непосредственно с детьми на группе, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми, или в тихий час. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.12.Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день или половины месячной нормы рабочего времени установленной для соответствующей категории работников (ст.287 ТК).

5.13.Привлечение к сверхурочным работам допускается (за исключением случаев, указанных ст.99 ТК РФ) с письменного согласия работника. Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.14.График работы составлять и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения.

## 6.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. Заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства, размер которых определяется в указанном Соглашении.

6.2.Провести в учреждении специальную оценку условий труда. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включить представителя работников ДОУ.

6.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

6.3. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

6.4. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.214 ТК РФ).

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

6.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по ТД от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ.

6.10.Предоставлять работникам один дополнительный день при прохождении ими диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 185.1 ТК РФ)

6.11.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками рождения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за

- соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).
- 6.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда; предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.14. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.15. Оказывать содействие уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.
- 6.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 6.17. Организовать обучение членов комиссии по СОУТ с сохранением за ними среднего заработка.
- 6.18. Работники МАДОУ «Детский сад «Радуга» обязаны ежегодно проходить медосмотр. Контроль, за своевременным прохождением медосмотра, осуществляет член комиссии социального страхования. Работники, вовремя не прошедшие медосмотр, не допускаются к работе (п.9.1. Правил внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Детский сад «Радуга»).

### 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

- 7.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство промышленности и торговли Пермского края.
- 7.2. Работодатель и представитель работников совместно осуществляют контроль за реализацией положений КД. Рассматривают в 5-дневный срок разногласия и конфликты, связанные с выполнением КД, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ДОУ.
- 7.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.
- 7.4. В случае нарушения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 7.5. Настоящий КД действует в течение трех лет со дня его подписания с июня 2025 по июнь 2028г.
- 7.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.
- 7.7. Переговоры по заключению нового КД будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.
- 7.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).
- 7.9. Изменения и дополнения КД производятся в порядке установленном до его заключения. При необходимости приведения Положений КД в соответствии с вновь принятыми законодательными, и иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими КД.
- 7.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения:
- Правила внутреннего распорядка дня Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Радуга».
  - Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Радуга».
  - Соглашение по охране труда.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 342613088659557027477417031171105956650881455012

Владелец Зданович Ольга Вениаминовна

Действителен с 24.07.2025 по 24.07.2026