

От работодателя:
Заведующий Муниципальным
казенным дошкольным
образовательным учреждением
детским садом №32 «Сказка»
_____ Кочетова Т.В.
(Подпись, Ф.И.О.)
«__» _____ 2026 г.

МП

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 3FCF185D6537FBDEF38EF517C3403CE3
Владелец: Кочетова Татьяна Витальевна
Действителен: с 11.02.2025 до 07.05.2026

От работников:
Председатель общего
собрания трудового
коллектива Муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №32 «Сказка»
_____ Гаврилова О.О.
(Подпись, Ф.И.О.)
«__» _____ 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 32 «Сказка»
на 2026-2029 годы.

г. Бодайбо
2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 32 «Сказка» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ);

- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями на 20 февраля 2026 года);

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 15.10. 2025);

- Отраслевым трехсторонним соглашением по учреждениям сферы образования г.Бодайбо и района на 2026-2028 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 «Сказка» 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 нормативными правовыми актами и соглашениями.

Коллективный договор разработан на основе предложений членов трудового коллектива.

Коллективный договор принимается на Общем собрании трудового коллектива.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице их представителя – председателя Общего собрания трудового коллектива и работодатель, в лице заведующего Учреждением.

Работники уполномочили председателя Общего собрания трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.31 ТК РФ) при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, не зависимо от того являются ли они членами представительного органа работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора, изменениями, дополнениями к нему в течение 3-х рабочих дней после его подписания сторонами всех работников Учреждения и вновь принимаемых работников при их приеме на работу.

1.6. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке установления ТК РФ для его заключения.

1.12. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречие с вновь принятым законодательством РФ, либо в силу объективных причин стала очевидна

невозможность их выполнения, стороны совместным решением приостанавливающих действие и проводят консультации об их изменении или изъятии.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.17. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с председателем Общего собрания трудового коллектива.

1.18. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, размещает коллективный договор на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.

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

1.20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 13 апреля 2029 года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, отраслевого трехстороннего соглашения по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2026-2028 годы, настоящего коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Не допускается гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или выписку из электронной трудовой книжки (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде»). С 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде.

2.8. Работники имеют право подать письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении бумажной трудовой книжки.

2.9. Работники, выбравшие электронную трудовую книжку, получают бумажную трудовую книжку на руки с соответствующей записью о сделанном выборе.

По заявлению работника выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется в день увольнения.

2.10. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации другие, которые стороны посчитают обязательными. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.11. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается. Как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ)

2.13. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.15. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74. 162 ТК РФ)

2.16. Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.17. Работодатель сообщает Общему собранию работников в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.18. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное и право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка обучающегося в учреждении профессионального образования.

родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее трёх лет

одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования

2.19. Работодатель обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, право на время для поиска работы (2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.20. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1, статьи 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с представителем Общего собрания работников.

2.21. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение при открывшейся вакансии.

2.22. Работодатель при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать 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 учетом его состояния здоровья.

2.23. Характеристики на работников, подлежащих аттестации, предварительно направлять на согласование с представителем Общего собрания работников трудового коллектива.

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

2.25. Председатель Общего собрания работников трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, Утверждёнными работодателем, по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора.

3.2. Для руководителя, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В соответствии с действующим законодательством в Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

3.4. Для женщин, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях - устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов (Приложение 1).

3.5. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ)

3.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки (Приложение 1).

Воспитатель, педагог-психолог – 36 часов

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для учителя - логопеда – 20 часов;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов;
- для музыкального руководителя – 24 часа;
- для учителя – дефектолога – 20 часов.
- для воспитателя группы компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи - 25 часов.
- для воспитателя группы компенсирующей направленности для детей с задержкой психического развития - 25 часов.

Заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, заместитель заведующего по хозяйственной работе – 36 часов, ненормированный рабочий день.

Специалист по охране труда, делопроизводитель, помощник воспитателя, младший воспитатель, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, кладовщик, кастелянша, швея, уборщик служебных помещений - 36 часов.

Сторож по утвержденному руководителем графику сменности,

Дворник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, грузчик - 40 часов (для лиц мужского пола).

3.7. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- в соответствии с медицинским заключением установленной формы.

3.8. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.9. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников, не может превышать установленную законодательством.

3.10. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени является сверхурочной.

3.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа Общего собрания трудового коллектива.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность работы сверх нормы рабочего времени в день, установленная графиком сменности, является сверхурочной работой (например, из-за неявки на работу сменщика).

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников Учреждения 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 Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа Общего собрания трудового коллектива.

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

3.13. Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха, при этом работа независимо от количества проработанных часов (но не более средней продолжительности рабочего дня, исходя из норм часов за одну ставку заработной платы) считается полным рабочим днем.

3.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий предусмотренных для работников возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.15. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для педагогических работников перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно с воспитанниками.

3.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечению шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.19. Очередность предоставления ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Отдельным категориям работников, предусмотренных ТК и иными федеральными законами (ст. 22 п. 3 ФЗ РФ) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.20. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового

кодекса Российской Федерации.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются к основному ежегодному отпуску дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день (Приложение 2);
- за работу в районе, приравненному к Крайнему Северу, приравненных к ним местностям, местностях с особыми климатическими условиями - 16 дней (Приложение 3);
- за условия работы на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда (Приложение 3);

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем по заявлению работника, в случае временной нетрудоспособности, 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;

- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на несколько частей. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.23. Часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в пределах фонда оплаты труда в соответствии ст.126 ТК РФ.

3.24. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска в соответствии ТК РФ и других правовых актов РФ составляет:

- административный, технический и вспомогательный персонал - 28 календарных дней;
- заведующий учреждением, педагогический персонал - 42 календарных дня;
- учитель-дефектолог, учитель - логопед, воспитатель группы компенсирующей направленности -56 календарных дней;

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

3.26. 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.

3.27. 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.

3.28. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.29. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по

соглашению между работником и работодателем.

3.31. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – до 3 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 7 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- в случае болезни без предъявления больничного листа – 3 календарных дня в году со своевременным уведомлением работодателя;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключившим контракт о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооружённые 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 войска 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 Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнение обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – 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 Вооружённые 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 Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии задач, возложенных на Вооружённые 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;
- по другим уважительным причинам – до 7 дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии).

3.32. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях имеющего ребёнка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ)

Предоставлять 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребёнком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника(ст.262 ТК РФ)

3.33. Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, одиноким родителям воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, работнику воспитывающему ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в любое для них время – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ)

3.34. Педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы, сроком на один год, на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

3.35. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

3.36. Очередность и время предоставления длительного отпуска предоставляется работникам по утвержденному руководителем графику.

3.37. Разделение на части длительного отпуска, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску настоящим коллективным договором не предусматривается.

3.38. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника, на другую работу, увольнение по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации Учреждения.

3.39. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.40. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.41. Председатель Общего собрания трудового коллектива обязуется:

- 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;

- предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

Предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового

кодекса Российской Федерации.

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст. 187 ТК РФ)

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

4.4. Педагогическим работникам сохраняется в течение двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истёк в период:

-длительной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности родам; по уходу за ребёнком;

В длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет педагогической деятельности;

- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам пенсионного возраста, у которых срок действия квалификационной категории заканчивается в текущем учебном году.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии действующего Положения об оплате труда в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детского сада № 32 «Сказка».

5.2. Заработная плата Работника определяется в соответствии с тарификацией и Положением об оплате труда Учреждения, утвержденного на Общем собрании трудового коллектива.

Работник должен быть ознакомлен с данными тарификации под роспись.

5.3. Заработная плата Работника учреждения исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего характера.

5.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей педагогической деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Заработная плата сотрудника, полностью отработавшего за период оплаты норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом на соответствующий календарный год.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

При выплате заработной платы работнику, вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

5.6. Заработная плата перечисляется по заявлению Работника на указанный счет в банке. Выплата заработной платы производится два раза в месяц не позднее 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня оплаты с выходным или нерабочим праздничным выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7. Заработная плата выплачивается Работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы Работодатель удерживает с Работника в установленном законодательством порядке налог на доходы физических лиц, а также производит иные удержания из заработной платы Работника по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

5.8. Выплата заработной платы за декабрь текущего года производится в декабре текущего года в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в бюджете учреждений образования. на выплату заработной платы в текущем финансовом году.

5.9. Размер и условия применения выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с «Положением о порядке распределения и установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 «Сказка»».

5.10 оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на

рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

5.12. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.13. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.14. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- за наличие высшего образования (для педагогических работников);
- при присвоении квалификационной категории (для педагогических работников) – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении (выслуга лет);
- при наличии государственных наград.

5.15. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент к окладам педагогических работников:

- за наличие высшего образования 0,2;
- за выслугу лет работы по должности:
 - от 3 до 5 лет 0,05;
 - от 5 до 10 лет – 0,1;
 - свыше 10 лет – 0,2.

Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15 % ставки заработной платы (должностного оклада).

5.16. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере до 50%;
- районного коэффициента в размере 70% (ст.315 ТК);

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Приложение 2)

В Приложении 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение 4).

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику устанавливается доплата в размере 4% от должностного оклада, в зависимости от времени нахождения работника во вредных условиях труда.

5.17. Учителю-логопеду, учителю-дефектологу устанавливается выплата компенсационного характера в размере – 20 %, воспитателю, работающему в группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи устанавливается выплата компенсационного характера в размере – 20 %, с задержкой психического развития, устанавливается выплата компенсационного характера в размере – 15 %,.

5.18. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и

другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, если иной режим работы в эти дни не определён учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.19. Привлекать работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается с письменного согласия и за дополнительную плату.

5.20. Привлекать работников к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.21. Работникам выплачивается пособие по нетрудоспособности за время болезни: 3 дня за счёт работодателя, последующие дни за счёт Социального фонда России, исчисление происходит в зависимости от общего стажа работы.

5.22. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере – 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.23. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.24. При замещении временно отсутствующего работника производить почасовую оплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы, если замещение продолжалось не более двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы на общих основаниях.

5.25. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, осуществляется по желанию работника и за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.26. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполненных работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

5.27. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.28. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе установления) квалификационной категории.

5.29. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы работника;

5.30. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки). Удержания из заработной платы работника производится в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

5.31. Расчёт с работником, уходящим в отпуск производится не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск (ФЗ № 272 от 03.07.2016 г. "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда").

5.32. В случае приостановления действия трудового договора в отношении работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивает работнику заработную плату и

причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

5.33. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения ст. 140 ТК РФ. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.34. Штатное расписание Учреждения составляется в зависимости от численности воспитанников и определяемых групп.

5.35. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, а также за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок её действия истек в указанные периоды.

5.36. Размер и условия применения выплат компенсационного характера определяются в Положении об оплате труда в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 32 «Сказка».

VI СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель:

- ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам

- сохраняет за работником среднюю заработную плату во время прохождения периодических медицинских осмотров.

- обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

- оказывает из внебюджетных средств и средств фонда заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённым с учётом мнения (по соглашению) профкома перечню, оснований предоставления материальной помощи и её размерам (Положение об оплате труда)

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих 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 (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.3.2. Выплачивать выходное пособие при выходе работника на пенсию по старости в размере двухмесячного среднего заработка за счет средств Учреждения.

6.3.3. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.3.4. Своевременно предоставлять работникам Учреждения по основному месту работы компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования

отпуска и обратно по территории РФ один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным, кроме такси.

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника Учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, т.е. по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

6.3.5. Устанавливать размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с постановлением Администрации г. Бодайбо и района от 8 ноября 2012 № 604-п «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, проживающих в Бодайбинском районе и работающих в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении муниципального образования города Бодайбо и района».

6.3.6. Предоставлять компенсацию расходов, связанных с оплатой проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным), детям – сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей (переданным под опеку (попечительство), приемную семью, а также совершеннолетним детям, не достигшим возраста 24 лет, при одновременном соблюдении следующих условий: не вступившим в брак, находящимся на полном содержании работника; обучающимся по дневной (очной) форме по основным образовательным программам в организациях осуществляющих образовательную деятельность (в том числе находящихся за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), являющимися аспирантами, ординаторами, интернами, студентами до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 24 лет) независимо от времени использования отпуска работника. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно - территориальному делению) и возвращения как вместе с работником, так и отдельно от него.

6.3.7. Сохранять право на компенсацию стоимости проезда в отпуск при переводе работника из одного учреждения сферы образования в другое.

6.3.8. Выплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно перед отъездом работника и (или) членов его семьи в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производить по возвращении из отпуска по фактическим расходам на основании предоставленных билетов или других подтверждающих документов

Для окончательного расчета работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов.

6.3.9. Предоставлять работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов.

6.3.10. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в Учреждении, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации предоставлять:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника;

- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней на сборы и обустройство на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа, членов семьи сохраняются в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

6.3.11. Предоставлять молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях следующие гарантии и компенсации:

-ежемесячную надбавку в течение первого года в размере 11500 (одиннадцать тысяч пятьсот) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

-ежемесячную надбавку в течение второго года в размере 9196 (девять тысяч сто девяносто шесть тысяч) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течение третьего года в размере 5748 (пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

-не менее нормы учебной нагрузки;

- право на выбор наставника.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- работа в Учреждении по специальности

6.3.12. Единовременная материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов в следующих случаях:

За счет средств субвенции из областного бюджета:

а) в случае смерти работника выплачивается членам семьи на основании заявления члена семьи с приложением копии свидетельства о смерти.

Членами семьи работника признаются: супруг (супруга), родители (усыновители), дети (усыновленные) - в размере 20 000 рублей;

В случае отсутствия членов семьи работника единовременная материальная помощь оказывается человеку, организующему похороны работника при предоставлении им свидетельства о смерти;

б) в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж (жена)) - в размере 20 000 рублей;

в) при рождении ребенка - в размере 10 000 рублей;

г) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража) - до 20 000 рублей, согласно акта.

За счет средств бюджета МО г. Бодайбо и района:

д) в случае необходимости медицинского обследования и лечения в областных медицинских учреждениях по направлению ОГБУЗ ЦРБ к врачам онкологам и фтизиатрам работнику и его несовершеннолетним детям - в размере до 35 000 рублей.

6.3.13. В случае получения работником травмы на производстве и необходимостью лечения в г. Иркутске работодатель единовременно выплачивает материальную помощь в размере 30 000 рублей 00 копеек, если оплата проезда не возмещается застрахованному работнику по Федеральному закону от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.3.14. Предоставлять работникам Учреждения не получающим компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в соответствии с законом Иркутской области от 23.10.2006 № 63-оз «О социальной поддержке в Иркутской области семей, имеющих детей», постановлением Администрации города Бодайбо и района от 05.06.2024 № 118-п «Об утверждении Порядка взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в

муниципальных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность на территории муниципального образования г. Бодайбо и района», постановлением администрации города Бодайбо и района от 26.11.2024 № 246-п «О внесении изменений в Порядок взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность на территории муниципального образования г. Бодайбо и района, утвержденный постановлением Администрации г. Бодайбо и района от 05.06.2024 № 118-п», компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в размере тридцати процентов.

6.3.15. Компенсировать часть стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях расположенных на территории РФ работникам Учреждения 20000 руб. 00. копеек один раз в пять лет, имеющим стаж работы в образовательных учреждениях г. Бодайбо и района 7 лет.

6.3.16. Предоставлять работникам Учреждения и их детям льготу в размере 50 % на посещение лыжной базы, катка, тренажерного зала, бассейна 1 раз в неделю.

6.3.17. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

6.3.18. Предоставлять работнику гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 6.3.4. – 6.3.16. только по основному месту работы

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны обязуются реализовывать права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

7.1.3. Ввести в штатное расписание Учреждения (численностью работников свыше 50 человек) службу (специалиста) по охране труда, либо принять меры по организации работы по условиям и охране труда в соответствии с требованиями законодательства.

7.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку.

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе административного персонала Учреждения в установленном законодательном порядке

7.1.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.8. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом – Общим собранием трудового коллектива, инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

7.1.9. Обеспечивать наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах, нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в соответствии с требованием законодательства (ст.22.ТК РФ)

7.1.10. Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, специалиста по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от первичной профсоюзной организации

7.1.11. Обеспечить после окончания сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства

7.1.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с приложением №1 к настоящему коллективному договору.

7.1.13. Сохранять до проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установленные Коллективным договором, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

7.1.14. Обеспечивать работников бесплатной сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими обеззараживающими средствами в соответствии с Едиными типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение 5,6).

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

7.1.16. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.17. Обеспечить своевременность обучения работников Учреждения санитарно-гигиеническим нормами правилам и прохождением санитарно-гигиенической подготовки (ст. 11 ФЗ от 30.03.99г. №52-ФЗ), за счет средств работодателя.

7.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда, санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещенности другим условиям в помещениях.

7.1.19. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)

7.1.20. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов и вести их учет.

7.1.21. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в Учреждении в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

7.1.22. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом Общего собрания трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда.

7.1.23. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его

среднего заработка в случаях:

- прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;
- отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;
- отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

7.1.24. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом

7.1.25. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с представителями Общего собрания трудового коллектива

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

7.3. Общее собрание работников трудового коллектива обязуется:

7.3.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с нормативными актами.

7.3.2. Осуществлять контроль, за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в Учреждении.

7.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

7.3.4. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших в Учреждении во время трудового процесса.

7.3.6. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты Учреждения, содержащие требования охраны труда

7.4. Работодателю оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни 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.

VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

8.1. Уведомлять Общее собрание трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ) 2.16. Считать массовым высвобождением увольнение 10 и более процентов работников Учреждения в течение 30 календарных дней, но:

- не менее 10 человек в образовательных организациях, расположенных в г.Бодайбо;
- не менее 5 человек в образовательной организации, расположенной в сельском населённом пункте;
- не менее 3 человек в малокомплектной образовательной организации

8.2. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.3. В случае реорганизации и ликвидации учреждения создавать комиссии из представителей трудового коллектива, профсоюза и администрации для урегулирования вопросов, связанных с сокращением штата, совместно разрабатывать меры по трудоустройству работников.

8.4. Выплачивать увольняемым работникам Учреждения, единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка, при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со ст.178 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного органа.

Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное и право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка обучающегося в учреждении профессионального образования.

родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее трёх лет.

-одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования;

8.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, ТК РФ);

8.8. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

8.9. Работодатель в случае угрозы массового увольнения уведомляет службу занятости населения, Районный комитет Профсоюза в письменной форме не менее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.10. В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

IX. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа Общего собрания трудового коллектива в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.2. Предоставлять выборному органу Общего собрания трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи, оргтехники;

9.3. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника.

9.4 Представитель общего собрания трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

9.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представителя Общего собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Взаимодействие работодателя с выборным органом Общим собранием трудового коллектива осуществляется при:

- установлении оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;
- принятии правил внутреннего трудового распорядка
- составлении графиков сменности,
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно- эпидемиологическим , климатическим и другим основаниям;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- определении сроков проведения специальной оценки условий труда.
- формировании аттестационной комиссии в образовательном учреждении;
- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятии локальных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменении условий труда;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению государственными наградами и иными наградами;
- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- установлении размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;
- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера.

9.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа Общего собрания работников производится расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей , если он имеет дисциплинарное взыскание;
- повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения, осуществляющей образовательную деятельность;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

9.8. Члены выборного органа Общего собрания трудового коллектива включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. Выборный орган Общего собрания трудового коллектива обязуется:

10.2. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.7. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

10.8. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам.

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Информировать Общее собрание трудового коллектива о своей работе.

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

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании трудового коллектива.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.5. Рассматривать в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

ХІІ. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

12.1. Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, предусмотренном законодательством.

ХІІІ СРОК ДЕЙСТВИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания с 14.04.2026 по 13.04.2029 года.

Продолжительность рабочего времени педагогических и иных работников Учреждения:

№ п/п	Должность	Продолжительность рабочего времени в неделю на 1 ставку
1	Заведующий Учреждением	36 часов
2	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе (далее - ВМР) –	36 часов
3	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	36 часов
4	Специалист по охране труда	36 часов
5	Инспектор по кадрам	36 часов
6	Делопроизводитель	36 часов
7	Воспитатель группы общеразвивающей направленности	36 часов
8	Воспитатель группы компенсирующей направленности	25 часов
9	Музыкальный руководитель	24 часа
10	Инструктор по физической культуре	30 часов
11	Педагог – психолог	36 часов
12	Учитель – логопед	20 часов
13	Учитель – дефектолог	20 часов
14	Шеф – повар	36 часов
15	Повар	36 часов
16	Кухонный работник	36 часов
17	Младший воспитатель, помощник воспитателя	36 часов
18	Машинист по стирке белья	36 часов
19	Уборщик бассейна	36 часов
20	Уборщик служебных помещений	36 часов
21	Кастелянша	36 часов
22	Рабочий по обслуживанию здания	40 часов
23	Рабочий по обслуживанию бассейна	40 часов
24	Дворник	40 часов
25	Сторож	В соответствии с графиком работы

Приложение 2
к Коллективному договору на 2026-2029

**Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за
ненормированный рабочий день**

№	Должность	Кол-во дней
1	Заведующий	3
2	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	3
3	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	3

Приложение 3
к Коллективному договору на 2026-2029

Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск

№	Должность	Основание	Количество дней
1	Все работники Учреждения	За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	16
2	Шеф-повар	По результатам специальной оценки условий труда	7
3	Повар		7

Приложение 4
к Коллективному договору на 2026-2029

**Перечень профессий и должностей, работа в которых предусматривает доплату по
результатам специальной оценки условий труда (СОУТ)**

№	Профессия, должность	Гарантии и компенсации
		Повышенный размер оплаты труда (ст147 ТК РФ)
1	Шеф-повар	4%
2	Повар	4%
3	Машинист по стирке белья	4%
4	Кухонный рабочий	4%
5	Уборщик служебных помещений	4%
6	Уборщик служебных помещений (бассейн)	4%

ПЕРЕЧЕНЬ
норм бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты в МКДОУ д/с №32

(предусмотрен в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1шт.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
Сторож	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1шт.
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1шт.
Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.

	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Шеф-повар, повар,	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Кухонный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Помощник воспитателя, младший воспитатель	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Обувь специальная от механических воздействий (истирания)	1 пара
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Обувь специальная от механических воздействий (истирания)	1 пара

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам
МКДОУ д/с № 32**

(в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

Наименование должности	Наименование смывающих и обеззараживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типовых норм	Норма выдачи средства на одного работника в месяц
Воспитатель Учитель-логопед Помощник воспитателя Младший воспитатель Повар Шеф-повар Кухонный работник Заведующий Заместитель заведующего Заместитель заведующего по АХР Музыкальный руководитель Педагог – психолог Инструктор по физ. культуре Учитель – дефектолог Инспектор по кадрам Специалист по охране труда Системный администратор Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Сторож Уборщик служебных помещений Кастелянша Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья) Дворник Кладовщик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Помощник воспитателя Младший воспитатель Уборщик служебных помещений Кухонный работник	Средства гидрофобного действия (отталкивающие воду, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	2	100 мл.

	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	10	100 мл.
Дворник	Средства для защиты от биологических факторов насекомых и паукообразных (клещей) инсектоакарицидные средства	При выполнении работ в районах где наблюдается распространение и активность паукообразных (клещи)	6	200 мл.
	Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха ветра	10	100 мл.
Повар	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерии (средства с антибактериальным, бактерицидным действием)	При контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	5	100 мл.



АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
Г. БОДАЙБО И РАЙОНА
(АДМИНИСТРАЦИЯ Г. БОДАЙБО И РАЙОНА)

Урицкого ул., д. 33, Бодайбо г.,
Иркутская обл., 666901
Тел. (39561) 5-10-55
Факс: (39561) 5-24-70
E-mail: bodaibo_mer@irmail.ru
ОГРН 1033800732019
ИНН/КПП 3802001340/380201001

А.В. ДА 2026 № АД60

МКДОУ
Детский сад № 32 «Сказка»
Заведующей
Кочетовой Т.В.

Уважаемая Татьяна Витальевна!

В соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерации проведена уведомительная регистрация коллективного договора МКДОУ Детский сад № 32 «Сказка» на период 2026-2029 гг.

Дата регистрации 29.04.2026 года. Регистрационный номер 09/09/14-2026.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

И. о мэра г. Бодайбо и района

 И.А. Крицкий

Исп.: Семагина Т.А.
Тел.: 8(39561)5-10-55