

От работодателя
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 49»
С. В. Трифонова

«20» апреля 2026 года



Рассмотрено и принято
на общем собрании работников

«20» апреля 2026 года

Протокол № 3

От работников:
Председатель представительного органа
работников (председатель общего собрания
работников)

Е.Ю. Горячева
«20» апреля 2026 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 49»
на 2026 – 2028 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и профессиональные интересы в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 49» (далее по тексту ДОУ) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом МБДОУ «Детский сад № 49» иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Договор обязателен к применению всеми работниками ДОУ и распространяется на всех рабочих, специалистов, служащих МБДОУ «Детский сад № 49», а также лиц, работающих как по внешнему, так и по внутреннему совместительству в Учреждении.

1.3. Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором, до подписания трудового договора.

1.4. Сторонами настоящего коллективного Договора являются работники ДОУ в лице председателя общего собрания работников МБДОУ «Детский сад №49» и заведующего МБДОУ «Детский сад № 49».

1.5. Работодатель и председатель общего собрания работников ДОУ признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

1.6. Работники, являющиеся членами профсоюза, имеют право предлагать своих представителей в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Учреждении.

1.7. *Целями настоящего договора являются:*

- согласование интересов работников и работодателя при выработке общих принципов регулирования социально – трудовых отношений;

- содействие договорному регулированию социально – трудовых отношений;

- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Настоящий коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

1.8. Договор заключен сроками на три года. Он вступает в силу с момента его подписания. В течение четырёх месяцев до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

1.9. На основании настоящего Договора принимаются дополнения к коллективному договору, учитывающие специфику работы всех сотрудников ДОУ.

1.10. Сторонами, принимаемыми дополнения, в Коллективный договор являются: представитель общего собрания работников МБДОУ «Детский сад № 49» и работодатель в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 49».

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.14. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, работодатель обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.17. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.18. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.19. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.20. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.22. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.23. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение представителей трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49» (МБДОУ «Детский сад № 49») (Приложение № 1);

- Рабочее время работников согласно должностям (Приложение № 2);

- Перечень профессий и должностей с вредными и (или опасными) условиями труда работы, в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 3);

- Перечень должностей педагогических работников, дающих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск Приложение 3а)

- Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу с вредными и опасными условиями труда согласно картам специальной оценки по условиям труда (Приложение № 4);

- Норма бесплатной выдачи спецодежды и спец.обуви и других средств индивидуальной одежды работникам (Приложение № 5);

- План реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (Приложение 6);

- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49» (Приложение 7).

1.24. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителей трудового коллектива учреждения:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, планов социально-экономического развития учреждения;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления учреждения в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, Уставом учреждения, коллективным договором, соглашениями;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.25. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями.

1.26. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении

1.27. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

1.28. Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах (положениях, являющихся приложением) к коллективному договору.

1.29. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.30. Общие собрания работников Учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год, продолжительностью не более двух часов после окончания рабочего времени всего коллектива МБДОУ «Детский сад № 49».

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового, являющегося Приложением 1 к настоящему Коллективному договору.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом организации.

2.1 Стороны договорились, что:

2.1.1 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.2 Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие

достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

2.1.3 Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1 Прием на работу оформлять заключением трудового договора. Трудовой договор с работником обязательно оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

2.2.2 При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.3 При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4 Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки (педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

2.2.5 Возлагать на педагогических работников образовательной организации дополнительную педагогическую нагрузку только с его письменного согласия, оформленную приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору, с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.

2.2.6 В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 06.11.2024 N 779 "Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования" и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

2.2.7 Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.8 Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.9 Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, педагог - наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.10 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, 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.

2.2.11 Уведомлять выборный орган организации в письменной форме не позднее, чем за два 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 ТК РФ.

2.2.12 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

2.2.13 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.14 Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об

индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.3 Выборный орган организации обязуется:

2.3.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2 Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям (статья 82 ТК РФ).

2.4 В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

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

2.6 Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что

3.1.1 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 образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение 1).

3.1.2 Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3 Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. (Приложение № 2).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - Приказ 269).

3.1.4 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее - Приказ 268).

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

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

В период карантина, аварийных ситуаций, ремонтных работ МБДОУ «Детского сада № 49» (в случаях временного полного отсутствия воспитанников) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана детского сада и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.1.6 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 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

Привлечение работников организации 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 статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.8 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.1.9 Накануне праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час.

3.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с Приложением 3-а;

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

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск 7 календарных дней. Конкретная продолжительность определяется в соответствии с Приложением № 3 к настоящему коллективному договору.

Работающим инвалидам – 30 календарных дней.

3.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.4. Работникам предоставляется дополнительный отпуск в соответствии с Законом Российской Федерации от 19. 01. 1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях» в размере 8 календарных дней.

3.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.8.1 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.

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

3.8.2 Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванного на военную службу по мобилизации, направленного на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившего контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключившего

контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга(и) в отпуске.

3.9. Предоставление отпуска работникам оформляется приказом руководителя с ознакомлением последнего под личную подпись за 2 недели до начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.11. 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.

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 (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (*п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169*).

3.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.12.1. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, *погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы*

(службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

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

3.12.2. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 № 236. В соответствии с пунктом 4 Порядка предоставления длительного отпуска.

3.13. Педагогическим и другим работникам МБДОУ «Детский сад № 49» запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание совместной деятельности педагога с воспитанниками и непосредственно образовательной деятельности, график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и перерывы между ними.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Оплата труда работникам учреждения производится в денежной форме (рублях) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда для работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, установленной муниципальными правовыми актами городской Думы и мэрии города.

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

4.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49» образовательной организаций, разработанного в соответствии с

Постановлением мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области» № 223.от 23.03.2026 года и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение;
- доплаты и надбавки компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты;

4.3 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с муниципальными правовыми актами мэрии города с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемых работ.

4.4 Работникам учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- выплаты за работу в особых условиях;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (ст. 149 ТК РФ);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ);
- выплаты за наставничество.

4.4.1 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится надбавка 4% тарифной ставки (оклада), установление и размер надбавки определяется и производится по результатам специальной оценки условий труда. Выплата надбавки прекращается, если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным. Перечень профессий (должностей) и размеры надбавки за работу с вредными (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии картами специальной оценки условий труда (приложение № 4 коллективного договора).

4.4.2 Педагогическим работникам за работу в особых условиях, устанавливается надбавка за особые условия труда в размере от 3% до 4% процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 3.3 Постановления мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области № 223 от 23.03.2026 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области». Перечень работников и конкретный размер надбавки за особые условия труда устанавливается в зависимости от количества воспитанников и продолжительности работы с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, и определен приложением № 4-а коллективного договора.

4.4.3 При выполнении работ 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), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ст. 149 ТК РФ.).

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ.).

За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35 процентов часовой ставки заработной платы (оклада).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, отработавшему в выходной или нерабочий праздничный день по распоряжению работодателя, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.4 За работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается:

- районный коэффициент в размере 30%;
- процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размере до 30%. Процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка. Молодежи в возрасте до 30 лет – в размере 10% за каждые шесть месяцев работы

4.4.5 Выплаты за наставничество осуществляются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размере 1 225,0 рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока и рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени. В случае если работник занимает (замещает) менее одной ставки, размер выплаты за наставничество рассчитывается пропорционально занимаемой (замещаемой) ставке.

4.5 Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (пункт 4.2.1 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49»);

- надбавка за наличие квалификационной категории (пункт 4.2.2 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49»);

- надбавка за стаж работы (пункт 4.2.3 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49»);

- надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность (пункт 4.2.4 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49»);

- доплата за звание (пункт 4.2.5 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49»);

- надбавка за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом (пункт 4.2.6 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49»);

- премии (премиальные выплаты по итогам работы, единовременные премии при награждении и к профессиональным праздникам (пункт 4.2.7 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49»)).

4.6 В пределах экономии фонда оплаты труда в соответствии с Постановлениями мэрии города «О мерах по реализации решения городской Думы муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области «Об утверждении бюджета» Работникам выплачивается:

- единовременное денежное поощрение в связи с юбилейными датами (начиная с 50 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет);
- материальная помощь на погребение умерших близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети);
- материальная помощь на погребение умерших работников (при обращении родственников умерших работников).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49» (приложение № 7):

4.7 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца согласно ст. 136 ТК РФ (производится – за первую часть отработанного месяца 27 числа текущего месяца, за вторую часть месяца 12 числа месяца, следующего за отчетным) и перечисляются работнику на счет в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, а оплата отпуска производится, не позднее, чем за три дня до его начала.

4.8 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 и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.9 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.10 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.

4.11 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм в соответствии с частью второй ст.236 ТК РФ).

4.12 За время работы в периоды отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для воспитанников в

отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для воспитанников образовательного процесса по указанным выше причинам в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации.

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

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- педагогическим работникам при увеличении общего стажа педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.15 Квалификационная категория, имевшаяся по состоянию на 1 сентября 2023 г., учитывается при оплате труда педагогических работников, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

4.16 По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста - до двух лет;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» - до одного года;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;

- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - до одного года.

V. КОМПЕНСАЦИИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ.

5.1 Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год.

5.2 Работодатель обязуется:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором;
- при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ. "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- выплачивать установленные законодательством суммы при рождении ребёнка в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации. Производить ежемесячные выплаты по уходу за ребёнком до трёх лет;
- соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;
- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;
- предоставлять выборному органу организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время спортивно-музыкальный зал, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации;
- проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта;
- ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

VI. ЗАНЯТОСТЬ.

4.1. Работодатель обязан обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;

4.2. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на основе постоянного роста профессионально – квалификационного уровня каждого работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

- Преимущественным правом на сохранение за собой рабочего места при сокращении штата пользуются сотрудники в соответствии со статьей ст. 179 ТК РФ с более высокой квалификацией;

при равной квалификации, предпочтение отдается семейным:

- при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая

является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. .

4.3. Администрация не позднее, чем через 2 месяца обязана довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности.

4.4. Приём на работу работника сопровождается заключением трудового договора.

4.5. Трудовой договор заключается в письменной форме с изложением основных условий найма.

4.6. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.7. Работодатель с учетом мнения аттестационной комиссии определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы;
- предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждения высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать соответствие занимаемой должности работникам, квалификационные категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель и руководитель подразделения обеспечивают:

- Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования в осуществлении технологических процессов, а также при использовании применяемых в производстве сырья и материалов.
- Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- Своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 5).

– Условия труда на каждом рабочем месте, в соответствии с государственными требованиями охраны труда.

– Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку у них знаний охраны труда.

– Организацию контроля за состоянием труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

– Периодическое проведение специальной оценки по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов. При отклонении параметров за пределы нормируемых величин в худшую сторону производится разработка и внедрение соответствующих профилактических мероприятий.

– Информирование работников о результатах специальной оценки условий труда, проводимых профилактических мероприятий, компенсациях за работу с вредными условиями труда.

– Анализ обстоятельств причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

– Информирование, расследование и учёт несчастных случаев на производстве в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ. Несчастные случаи на производстве расследуются в соответствии со ст. 227, 228, 229 ТК РФ, постановлением Минтруда и социального развития от 24.10.2004 г. № 73.

– Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медосмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний.

– Принятия мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

– Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

– Разработку и финансирование годовых планов по улучшению условий труда на рабочих местах.

– Разработку и пересмотр в соответствии с законодательством документации по охране труда (положения, методические рекомендации, инструкции по О.Т.).

– Выполнение рабочими, педагогическими работниками требований по технике безопасности, норм, правил по обеспечению здоровых и безопасных условий труда при организации и проведении работ.

– В соответствии с положением о службе охраны труда работодатель и руководитель подразделения обеспечивают проведение инструктажа по противопожарной безопасности на рабочем месте (два раза в год).

– Обеспечивают организацию контроля за проведением практических мероприятий по противопожарной безопасности.

– Контролировать наличие и сроки годности огнетушителей и производить их замену.

– Контролировать замену планов эвакуации, знаков обозначений, сигналов оповещения (при необходимости).

– Контролировать наличие запасных ключей.

– Контролировать выполнение рабочими и педагогическими работниками требований по противопожарной безопасности при организации и проведении работ.

– Обеспечивают выполнение предписаний должностных лиц по противопожарной безопасности.

6.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

– Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников, предусмотренные настоящим коллективным Договором ежегодно денежные средства (фонд охраны труда). (Приложение № 6).

– Средства, направляемые в фонд охраны труда МБДОУ «Детский сад № 49», расходуются исключительно на оздоровление работников и улучшение условий труда.

– Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласно приложению № 6, согласно приложению.

– Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников учреждения согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 28.01.2021 № 29н, ч. 2 ст. 213 ТК РФ.

– Провести специальную оценку условий труда в соответствии с установленными сроками.

– Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников 1 раз в три года, если сотрудник выполняет работы повышенной опасности, то по программе «В» — раз в год.

– Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие компенсации: доплату к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно (Приложению № 4)

6.3. За работниками сохраняется место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по её вине. Отказ работников от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни до её устранения, не влечёт для него каких-либо правовых, экономических и других санкций.

6.4. Представители трудового коллектива участвуют:

– в расследованиях несчастных случаев с тяжёлым и смертельным исходом на правах членов комиссий;

– в проверках выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, а также законодательством РФ и других нормативных актов по охране труда;

– в проверках своевременности удовлетворения требований по возмещению вреда, причинённого жизни и здоровью работников подразделений в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

– в работе комиссии по организации и проведению дней техники безопасности, смотров – конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.

7.1. Стороны обязуются:

7.1.1. Строить свои отношения в процессе реализации настоящего Договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.1.2. Предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего договора, а также подготовки предложений по изменению действующего договора.

7.1.3. Строго соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.1.4. По инициативе любой из сторон рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводить консультации и переговоры, заключить иные соглашения, вносить в Договор дополнения (изменения).

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ.

8.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.2. В Договор в период его действия могут быть внесены дополнения и изменения по взаимной договорённости сторон, в этих целях создаётся согласительная комиссия по 3 представителя от администрации и трудового коллектива, собирающихся по требованию одной из сторон. Решение согласительной комиссии вступает в силу с момента его оформления совместным решением заведующего и представителя трудового коллектива.

8.3. Подведение итогов выполнения Коллективного договора производится два раза в год на общем собрании работников Учреждения.

8.4. Споры, возникающие между Сторонами, заключившими настоящий договор, в период его действия в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими законодательными и нормативными документами, действующими в Российской Федерации.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 49»



С. В. Трифонова

Председатель общего собрания работников Учреждения



Е.Ю. Горячева