

ПРИНЯТ

УТВЕРЖДАЮ

Председатель общего  
собрания работников МКДОУ № 1  
*О.М. Мельникова*  
11 марта 2024 года

Заведующий МКДОУ № 1  
*Н.С. Романова*  
11 марта 2024 года

протокол Общего собрания  
работников № 4 от 11.03.2024

принят 11.03.2024 от 11.03.2024



**Коллективный договор**

**Муниципального казённого дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 1 «Ромашка»  
города Мирного  
Архангельской области (МКДОУ №1)**

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ДАТА 04.04.2024 ПОДПИСЬ  
№ 111 *Сейф*

город Мирный  
Архангельская область  
2024 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Ромашка» города Мирного Архангельской области (МКДОУ № 1) (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКДОУ № 1 между коллективом и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключается в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищённости работников и установления, дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя;
- работодатель организации в лице заведующего МКДОУ № 1.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжение трудового договора с руководителем организации (работодателем) смены руководителя МКДОУ № 1.

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации организации или смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В случае изменения собственности «коллективный договор» подлежит изменению или внесению дополнений при согласии двух сторон, и не противоречащих Трудовому кодексу Российской Федерации (далее - ТК РФ) и законам РФ сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (статья 44 ТК РФ).

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все споры по толкованию и реализации положений: коллективного договора решаются Комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора.

## **2. ПРИЁМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ**

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и заходится у той и другой стороны (ст. 67, 68 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор с работником заключается на определенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных частью второй ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Кроме этого к существенным условиям относятся: нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные статьями 313-327 ТК РФ, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, встающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК).

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1. ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 статьи 72 ТК РФ.

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, смотренном ст. 74 ТК РФ. Если замещение отсутствующего работника производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного сотрудника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

2.8. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.11. Работодатель в письменной форме уведомляет работников не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе 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); в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ), а также такое право закрепляется за работником, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, и работниками, которым осталось до выхода на пенсию не более 5-ти лет.

2.13. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации,

действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

### **3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

3.1. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

1) Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

2) Графиком сменности сотрудников МКДОУ №1, который составляется работодателем и доводится до сведения работников.

3.1.2. Продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

3.1.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов. Для женщин устанавливается сокращенная 36 часовая неделя (ст.ст. 91, 320 ТК РФ).

3.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

3.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.1.6. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: сторож (ст. 96 ТК РФ).

3.1.7. Время перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

3.1.8. Работодатель обеспечивает возможность приёма пищи работникам, непосредственно находящимся с детьми (воспитателям, младшим воспитателям дошкольных учреждений) и не имеющим возможности покинуть рабочее место (повара, кухонные рабочие). Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется (ст. 108 ТК РФ).

3.1.9. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем суббота, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТУРФ).

3.1.10. В соответствии со ст. 186 ТК РФ после каждого дня сдачи крови ее компонентов работнику по его заявлению с предоставлением документов, подтверждающих сдачу крови и её компонентов, предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

3.1.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается

федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.1.12. Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

## 4. ОТПУСКА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ.

4.1.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 ТК РФ.

4.1.3. В соответствии со ст. 334 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный удлиненный отпуск:

- 1) продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников:
  - воспитателю группы общеразвивающей направленности;
  - музыкальному руководителю групп общеразвивающей направленности;
  - инструктору по физической культуре групп общеразвивающей направленности;
- 2) продолжительностью 56 календарных дней следующим категориям работников:
  - музыкальному руководителю групп компенсирующей направленности;
  - старшему воспитателю;
  - инструктору по физической культуре групп компенсирующей направленности;
  - педагогу-психологу;
  - социальному педагогу;
  - воспитателю группы компенсирующей направленности;
  - учителю-логопеду;
  - учителю-дефектологу.

4.1.4. В соответствии со статьей 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.1.5. Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно ст. 120 ТК РФ.

4.1.6. Согласно ст. 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине,
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.
- период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 Трудового кодекса Российской Федерации;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

4.1.7. В соответствии со ст. 116 и ст. 321 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней.

4.1.8. Отдельным категориям работников в соответствии со статьями 117 и 119 ТК РФ установить следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- шеф-повар - 7 дней,
- повар - 7 дней.
- работникам с ненормированным рабочим днем:
- заместитель заведующего по АХР - 10 дней,

- главный бухгалтер - 10 дней.

4.1.9. Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков по согласованию (с учетом мнения) с общим собранием работников (ст. 123 ТК РФ).

4.1.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. График отпусков может изменяться по производственной необходимости (ст. 123 ТК РФ).

4.1.11. Работодатель имеет право переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок при уменьшении контингента детей в группах (ст. 124 ТК РФ)

4.1.12. В соответствии со ст. 125 ТК РФ по соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.1.13. В соответствии со ст. 126 ТК РФ может быть произведена замена части отпуска, превышающая 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника, при наличии экономии ФОТ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

4.1.14. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

4.1.15. Предоставлять педагогическим работникам по заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы дополнительный отпуск сроком до одного года согласно ст. 335 ТК РФ.

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях,

предусмотренных в Приложении к Порядку предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года Утвержденному Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по учреждению.

Длительный отпуск руководителю учреждения оформляется распоряжением Учредителя.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), заработная плата не сохраняется.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

По желанию педагогического работника срок длительного отпуска может быть сокращен, при этом работник должен в срок не менее чем за месяц уведомить об изменении своего решения работодателя.

По согласованию с работодателем педагогический работник может присоединить длительный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.1.16. В соответствии со ст. 322 ТК РФ предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

4.1.17. Согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.1.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно ст. 267 ТК РФ.

4.1.19. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно, полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.1.20. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.1.21. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Обязательства работодателя:

5.1.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование

средств, выделенных по бюджету.

5.1.2. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 сентября.

5.1.3. Устанавливать размеры должностных окладов работников в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ № 1.

5.1.4. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств.

5.1.5. Извещать каждого работника через расчетные листки (Приложение 1) о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.1.6. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо перечисляются на указанный работником счет в банке, не реже, чем каждые полмесяца, а именно 16 и 30 числа каждого месяца. При отсутствии в месяце 30 числа, заработная плата выплачивается работнику 28(29) числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.1.7. Устанавливать различные стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальную помощь и т.д.) в соответствии с Положением об оплате труда, доплаты и надбавки постоянного характера:

- районный коэффициент (РК) - 20 %;
- за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера - 0% - 50%.

5.1.8. Надбавки за наличие почетного звания устанавливаются при соответствии почетного звания профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности по одному из оснований прописанных в Положении об оплате труда МКДОУ № 1, имеющему большее значение и выплачиваются за счет средств образовательного учреждения в размере 20%.

5.1.9. Устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в следующих повышенных размерах:

- шеф-повару - 12%;
- повару-12%;
- младшему воспитателю - 4%;
- кухонному работнику - 12%;
- инструктору по физической культуре (бассейн) - 4%.

5.1.10. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере - за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливать доплату в размере 35 % тарифной ставки (оклада) в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

5.1.10. Проводить оплату труда за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.1.11. В соответствии со ст. 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

5.1.12. Своевременно информировать работников об изменении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, в части совершенствования оплаты труда работников.

5.1.13. При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в том числе в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняет педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по от курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководи инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущи безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного обр
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподаватель образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог до совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы должности), тьютор

<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры, педагог дополнительного образования</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Учитель общеобразовательной организации</p>	<p>Преподаватель того же предмета профессионального образования</p>

## **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

6.1. Стороны пришли к согласию, что:

6.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

6.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.1.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязан:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст. 173-174, 177 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ);

- заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися по имеющим государственную аккредитацию программам, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий, компенсаций и иные условия, определенные соглашением сторон (ст. 173 ТК РФ, ст. 174 ТК РФ, ст. 197 ТК РФ и гл.32 ТК РФ);

- в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

- по согласованию работодателя и работника, выраженного в письменном заявлении, присоединить к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

## **7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результата специальной оценки условий труда и профессиональных рисков.

7.1.3. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья как сотрудников так и детей, организовать обучение безопасности методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу.

7.1.4. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативами и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

7.1.5. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, в пределах выделенных лимитов (ст. 221 ТК РФ).

7.1.6. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 7КРФ).

7.1.7. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ.

7.1.8. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренные коллективным и трудовым договорам (в соответствии с результатами специальной оценки условий труда).

7.1.9. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения общего собрания работников (ст. 212 ТК РФ).

7.2. Стороны пришли к соглашению, что:

7.2.1. Все работники учреждения, в том числе его руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

7.2.2. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.2.3. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда обеспечению безопасности труда, проходить обязательные предварительные или периодические медицинские обследования.

7.2.4. В учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и работников общего собрания.

7.2.5. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с общим собранием работников.

## **8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ**

8.1. Обязательства работодателя:

8.1.1. Обеспечивает бесплатное медицинское обследование работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении; периодические медицинские осмотры (ст. 220 ТК РФ).

8.1.2. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце первом настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с заведующим МКДОУ №1.

Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для

диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул.

Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 Трудового кодекса, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК РФ. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.

Работники обязаны предоставлять работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

В справке должна быть дата диспансеризации, подпись врача и печать медицинской организации. Справку работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

8.1.2. В соответствии со ст. 325 ТК РФ лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно установлены Решением городского Совета депутатов Мирного от 25 августа 2022 года № 435 «Об утверждении Положения об установлении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета городского округа Архангельской области «Мирный», и членов их семей» (далее - Решение городского Совета депутатов Мирного от 25 августа 2022 года № 435).

Право на компенсацию возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска или его части за первый год работы у данного работодателя.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

К членам семьи работника, имеющим право на компенсацию расходов, относятся: несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные) и дети, в отношении которых работник либо его супруг (супруга) назначены опекуном или попечителем, фактически проживающие с работником (далее - члены семьи работника).

Компенсация расходов производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до начала отпуска работника и (или) членов его семьи, исходя из примерной стоимости проезда.

Для окончательного расчета работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников перевозочных и иных документов, предусмотренных Решением городского Совета депутатов Мирного от 25 августа 2022 года № 435, подтверждающих его расходы и расходы членов его семьи.

8.1.3. Педагогическим и иным работникам МКДОУ № 1 выплачивается материальная помощь, финансируемая за счет фонда оплаты труда МКДОУ № 1, в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам МКДОУ № 1 в год трудоустройства материальная помощь выплачивается пропорционально календарным дням с даты вступления в должность по 31 декабря текущего года.

Работнику, увольняемому из МКДОУ № 1 и не получившему данную выплату, материальная помощь выплачивается по заявлению пропорционально календарным дням с начала календарного года (с даты вступления в должность) по день увольнения.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.1.4. Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трёх должностных окладов (ставок) без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в случаях:

- 1) увольнения работника впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту, а также в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ);

- 2) увольнения по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (подпункт «а» пункта 3 части первой статьи 81 ТК РФ);

- 3) увольнения в связи с признанием работника полностью

нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ).

Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в данном учреждении.

В заявлении работника об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке (в случае, если работник изъявил желание о продолжении ведения бумажной трудовой книжки).

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА** (при его наличии)

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзного комитета, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 настоящего ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

9.4. Работники, не являющиеся членами профсоюзного комитета, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данному профсоюзному комитету (ст. 30 ТК РФ).

9.5. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзного комитета как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для собраний, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанного профсоюзного комитета могут быть предусмотрены коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

9.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзного комитета, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима.

По письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюзного комитета, ежемесячно перечисляются средства на счет профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 руководителей (их заместителей) профсоюзного комитета производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзного комитета, по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности детского сада.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

10.1. Стороны коллективного договора (работодатель и общее собрание работников) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работников в течение одного месяца со дня подписания.

10.2. Стороны коллективного договора (работодатель и общее собрание работников) обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по выполнению коллективного договора.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и общее собрание работников).

10.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать, установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев при заключении нового коллективного договора.

